



Las Mujeres en el Derecho



Contenido

Editorial

Mónica Pinto (2)

Perfil aspiracional

Entrevista a Nelly Minyersky (2)

Mujeres en la Justicia

María Gabriela Alcolumbre (3)

Gabriela F. Gil (5)

Paola M. Petrillo (7)

Verónica F. Martínez (9)

Mujeres en la Academia

Lidia M. R. Garrido Cordobera (12)

Mujeres en las corporaciones

María Bomczuk (13)

Mujeres en grandes estudios

Alejandra Bugna (15)

Mujeres en las universidades

María del Carmen Ortega (16)

La mujer en el ámbito internacional

Adriana Dreyzin de Klor (17)

Liliana H. Litterio (20)

Claudia A. Priore (21)

EDITORIAL

La necesaria paridad



Profesora Emérita, ex Decana, Facultad de Derecho (UBA).

Mónica Pinto

El 44,5% de los 25 poderes judiciales del país está desempeñado por mujeres, aunque el porcentaje bajó al 28,6% cuando se trata de jueces de cámara nacionales. Las mujeres son solo el 29% de los fiscales y el 39% de los defensores.

Las mujeres son el 60,5% de los estudiantes de grado, el 61% del posgrado y el 45%

del doctorado en las facultades de derecho, sin embargo, las profesoras titulares son solo el 35%. En la historia de la Facultad de Derecho de la UBA, solo una vicedecana y una decana.

En los últimos seis años las mujeres fueron el 60% de los graduados en derecho; sin embargo, el promedio de las socias en los estu-

dios jurídicos de Buenos Aires en 2019 es del 10,9%.

Estos datos visibilizan cómo las relaciones desiguales de poder impactan de modo distinto en mujeres y hombres, y explican por qué las mujeres buscamos la paridad en el mundo del derecho.

Más allá de las cifras, el encuadre teórico de la paridad radica en explicaciones que toman en cuenta los roles sociales que se nos asignan históricamente y asumen que las mujeres podríamos aportar una mirada diferente a muchas de las cuestiones del derecho.

Otros enfoques subrayan que no hay características biológicas en nuestros colegas masculinos que indiquen una mejor predisposición propia para la tarea jurídica/judicial, por lo que se impondría una repartición más equitativa.

Se sostiene también que una práctica del derecho que haga espacio a todos los géneros brindaría mejores argumentos a la legitimidad de ese ejercicio y de las decisiones que resulten.

La razonabilidad de cualquiera de estas posiciones se enfrenta con diversos obstáculos, producto del entorno social: lo que nos dicen y

lo que nosotras asumimos a partir de ese discurso.

Las autorrestricciones apuntan a nuestras incapacidades surgidas del discurso, pero no comprobadas en la práctica. Confunden la suerte con la capacidad. Juega aquí la masculinización del mérito, un criterio diseñado de modo poco favorable a las mujeres.

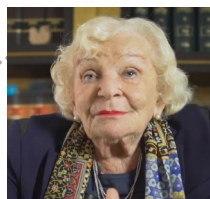
Otros obstáculos expresan percepciones sociales que se nos imponen como las responsabilidades familiares, nuestra (nunca demostrada) carencia de aptitud para las denominadas capacidades duras, nuestra (menos aún probada) escasa aptitud para trabajar en equipo.

Como en la mayoría de los ámbitos en los cuales avanzamos en la consagración de derechos, las normas son importantes —y nosotras tenemos un marco normativo en evolución— pero igualmente relevante es el contexto de su implementación. Allí es crucial la acción concertada de las mujeres, nuestra decisión de romper el techo de cristal con el apoyo de quienes comparten nuestra vida y de los socios que nuestro trabajo ha generado.

Cita on line: AR/DOC/622/2020

PERFIL ASPIRACIONAL

Entrevista a Nelly Minyersky



Nelly "Pila" Minyersky es abogada, docente investigadora y referente de la lucha por el Aborto Legal

(Puede consultarse la entrevista completa en Sistema de Información Legal y en nuestro canal de Spotify Thomson Reuters Argentina)

P: ¿Cómo decidió estudiar Derecho y por qué?

Nelly: Bueno, yo creo que, justamente, decidí estudiar Derecho con base en alguno de los estereotipos que hoy en día critico y denuncio como uno de los elementos más nocivos para tenerlos realmente en la realidad de la ciudadanía de las mujeres, los hombres y todos los seres humanos. ¿Por qué razón? Porque yo me casé muy joven y tuve hijos, y vi que era muy complicado, que entonces abandoné en cierta medida. Pero siempre me había quedado un deseo muy grande de estudiar una carrera terciaria y, como más o menos me decían que tenía facilidad para estudiar, pensé que Derecho me iba a exigir menos horas de no cuidar a mis hijos [se ríe]. Entonces el rol de la maternidad prevaleció sobre la autonomía. No se me ocurría decirlo, y eso que tenía un compañero (el padre de mis hijos) muy colaborador, pero estaba tan inculcado el rol de la maternidad que está a nuestro cargo que, sobre todo en esa época, consideré que no me arrepentía para nada, y cursé y estudié, y en cuatro años me recibí. Le dediqué iguales esfuerzos que si hubiera elegido otra carrera. Lo cierto es que me parece que fue una buena elección.

P: ¿Cómo recuerda usted esa carrera universitaria?

N: Primero, yo por suerte tuve posibilidades que no todas las mujeres tuvieron: una familia que me apoyaba, un marido que

me apoyó y una empleada en casa que me apoyaba —no todas las mujeres descansamos como otras mujeres—, hijos que fueron compartiendo; y si bien más de una vez ha habido un: “mamá, ¿por qué no hacés como otras mamás?”, por suerte pude más o menos cumplir con los dos roles. Reconozco que estudié con apoyatura: un compañero que me apoyó, hijos que también lo hicieron, aunque eran pequeños y no lo vieron; pudimos transmitirles que también era bueno para ellos que la mamá estudiara. Y ahí seguimos hasta nuestra realidad, que muestra que —aparte de todo, yo siempre fui muy familiar— no sólo luchamos por la igualdad y muchos derechos, sino también no resignamos otros derechos, que son el afecto, la responsabilidad parental, el cuidado de la familia, el cariño, ¿no?

P: ¿Considera que se espera de los hombres que tengan ese rol de cuidado tanto como las mujeres?

N: Bueno, ése es justamente el tema. Desde el vamos, yo he apoyado siempre las normas que daban derechos a las mujeres, pero, al mismo tiempo, no quería que tuvieran más. Voy a poner un ejemplo: después del renacimiento de la democracia, cuando cesa la dictadura, empezamos a trabajar sin denominarnos “feministas”. No porque fuera algo bueno o malo, sino porque estábamos más centradas en nuestra profesión de abogadas. Y al integrar la cátedra de

Derecho de Familia, enseguida empezamos a luchar por los derechos civiles de las mujeres. Y aunque, rápidamente, la Argentina ratificó La Convención contra todo tipo de discriminación, nosotros seguíamos, todavía en los 80 y pico, con una restricción muy grande en cuanto a nuestros derechos civiles. No había divorcio vincular, y nos afectaba muchísimo a las mujeres, porque, como la realidad sobrepasa el Derecho, muchas veces, afectó a millones de parejas que competían desde el punto de vista de la sociología: uniones familiares con hijos, nuevas responsabilidades, parejas; en realidad tenían algo accidentado, porque, aunque sus hijos no fueran ilegítimos, seguían siendo hijos extramatrimoniales y no tenían los mismos derechos, y para un sector de la sociedad eran uniones que vivían en la ilegalidad, no tenían regulaciones jurídicas. No tenía protección la mujer como tenían, digamos, en cierta medida, aquellos que estaban amparados por el matrimonio.

Entonces, el divorcio vincular y la posibilidad de contraer matrimonio son también un derecho que a las mujeres les afectaba.

Antes de eso teníamos la responsabilidad parental conjunta, y muchos grupos, algunos denominados “feministas”, proclamaban el derecho a una responsabilidad parental indistinta. Con lo cual yo nunca estuve de acuerdo. Porque si un padre podía sacar a un chico al exterior sin el consentimiento de la madre, ¿por qué no lo podía hacer la mujer? Y yo sostenía —para mí, que he trabajado mucho con los niños adolescentes como sujeto de derecho—: “si yo creo que un papá no lo puede hacer, tampoco puede hacerlo la mamá”. Lo que hemos buscado siempre, a través del Derecho de Familia también, es esta coparticipación. Es una equiparación de roles, no el predominio de uno sobre otro. A veces nos critican los nuevos sectores, porque consideran —y es cierto— que, aunque esta igualdad es la ley, en realidad, como no es una igualdad en la vida, algunas de las instituciones, que hemos propiciado, muchas veces perjudican a las mujeres. Pero yo considero que es cuando no se aplica bien la

ley. Por ejemplo, con el nuevo Código Civil y Comercial hay una equiparación de roles fundamental, hay una igualdad muy grande. Creo que esos problemas que plantean algunos colegas y algunos grupos feministas en verdad necesitan otro tipo de solución, que no está, que debe completar las obligaciones que surgen del Derecho de Familia.

P: Usted ya transitó toda su carrera. Ahora vemos que la Argentina evolucionó bastante en la pelea por la igualdad...

N: Yo pienso, desde el punto de vista formal, que nosotros tenemos algo en lo que hace al derecho a la interrupción del embarazo; formalmente nosotros tenemos material para todas las partes. Me voy a resignar. Hay muchas leyes que necesitan perfeccionarse, muchas leyes que atribuyen derecho a las mujeres. Le cuento que, en general, han venido siempre con algún problema para interpretarlas. La ley 26.485 es una muy buena ley, que toma todo el problema de manera integral, o sea, lo particular y lo institucional; tiene una cantidad de mecanismos muy positivos. Introdujo prácticamente toda la riqueza en cuanto a todos los distintos tipos de violencia, y no trajo sanciones. Si uno quiere y hace un análisis sistemático del Derecho, puede decir: “bueno, hay sanciones que se toman de la parte general del Derecho. Si el funcionario no cumple, tengo las sanciones correspondientes. Si el particular no cumple, tengo las sanciones”. Pero son muestras de que, hasta en lo formal, las leyes costaron mucho, junto con las leyes de derechos humanos. Un ejemplo paradigmático fue la Ley de Cupo: fue una novedad y un avance en América y en todo el mundo. La Argentina tiene la virtud de ser innovadora desde el punto de vista legislativo, pero el decreto reglamentario era oscurísimo. Y después de que se dictó esta ley, durante décadas —nunca me acuerdo bien el número, pero es de fin del siglo pasado (1900, porque ya estamos en el 2020) [se ríen]—, se llenó de jurisprudencia. Una abogada maravillosa, María Teresa Meriadri de Morini, interpuso un recurso ante la Corte Interamericana, y eso obligó en uno de los fallos a que

se aceptara la presencia de cualquier mujer que se postulara. Hay muchísima jurisprudencia después de esa ley. En el gobierno de De la Rúa, cuando la Comisión no llevó al tribunal de la Corte Interamericana, se obligó a la Argentina a llegar a un acuerdo para que modificara el decreto reglamentario. Pero, en general, todas nuestras leyes nos han ido dando derechos, pero siempre con un poco de retaceo. Por eso es que, en realidad, la ley que realmente se acerca es la Convención CEDAW, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que es un decálogo maravilloso; recién con el nuevo Código, en el 2015, en Familia prácticamente aparece la igualdad de derechos civiles.

P: ¿Qué sintió usted al ser la primera mujer que recibió la Presidencia de la Asociación de Abogados de Buenos Aires (AABA), además de otros puestos similares, en este contexto en el que lamentablemente a las mujeres no las dejan avanzar?

N: A ver, cómo lo puedo decir. Yo no tuve problemas ni objeciones de discriminación, ni ningún tipo de enfrentamiento. Cuando me ofrecen la Presidencia de la AABA, no me la dan por ser mujer; yo creo que me la ofrecieron porque era una persona que, más o menos, podía unir a varios grupos. De paso —bueno, pero después—, cuando yo quise modificar, y lo modifiqué, el Estatuto de la AABA, imponiendo el cupo, todos me decían: “¿Por qué querés eso? Vos llegaste

a más”. Uno llega por *x* circunstancias. Una de las cosas que yo sí presencié es lo que se conoce como “las roscas”, que tenía que ver mucho con la categoría ésta de ser mujer. Yo veo que hoy las mujeres, por lo que sea, por la maternidad, podemos hacer varias cosas; los hombres están, por su formación, más centrados. Ésa es una impresión mía. Hasta chocaba un poco que yo estuviera en la Facultad y también trabajara.

El problema es otro; creo que nosotras, las mujeres, hemos soportado algunas cosas porque estaba tan naturalizado que ni se nos ocurría, en una época, contar cuántas titulares había y cuántas no. Ahora hay una actitud distinta. Ahora nos tratamos en los Congresos con familiaridad; se dice: “¡a ver las chicas!”, con nombre de pila, y en general al hombre no se le dice así: se lo llama “Doctor”. Pero también está en nosotros; cuando se naturalizan estas situaciones, como dice Ivangi, “los esclavos terminan estando tranquilos” de que hay algo seguro: esto, posiblemente, de que si uno no se bancaba una situación, lo mandaban al diablo, y fin. Pero, por suerte, ahora nadie lo hace.

P: En toda su carrera, ¿cuál decisión que haya tomado siente que marcó un punto de inflexión para usted, profesionalmente? ¿es una cuestión acumulativa?

N: Para mí, es acumulativa. Ahora tengo una experiencia muy particular y extraña

con el tema del aborto. Yo siento que me queda una asignatura pendiente. Yo siempre apoyé las leyes, supongamos, la ley 26.485, las leyes sobre derechos humanos, contra la violencia, las leyes anteriores, las que vienen después de la democracia, la Ley de Matrimonio Igualitario. Ahora bien, estas leyes me dieron satisfacción, frente a las críticas de doctrinarios que las mataban, a muchas de estas leyes. Yo ahora creo que no me equivoqué, porque esas leyes existieron, pero eso no quiere decir que no falta mucho para que esas leyes se apliquen igualmente. Lo que veo es una voluntad. La Ley Micaela, que se votó y se dictó, significa aplicar la ley 26.485. Eso me dio una satisfacción, al decir: “no me equivoqué, porque la ley surgió, con sus defectos”. Son leyes que han surgido para proteger derechos; si le cuento la historia de todas las leyes, en todas hay una figurita de último momento en la Cámara de Diputados. ¿Qué pasó con esta movida y esta lucha por el derecho al aborto, del que siempre se habló como un derecho humano, y que, como todo derecho humano, se amplía con derechos que no obligan a nadie? Yo creo que eso es lo que no se razona lo suficiente. Entonces, cuando se inscriba y se prohíba, habrá un sector que, aunque no esté de acuerdo, debería limitarse. Este discurso tuvo una apoyatura, una repercusión en los adolescentes y los jóvenes que me ha llenado de asombro. Porque se interpretó que un nene, un chiquito, una nena de 14 años saben lo que es el aborto, pero entendieron el tema de la libertad y la autonomía.

Se entendió. Yo he ido a muchos colegios a hablar como invitada, y los chicos —300, en un patio de escuela— estaban atentos. Entonces, creo que se pudo transmitir algo muy interesante: si una nena, a los 13 años, embarazada, va a un servicio médico, y no sabe que está embarazada, y quiere hacerse un aborto, el servicio médico no puede decir que es menor y que deben venir los padres. Tiene que encararla, ver qué le pasa, escucharla. Y el problema es que ella no puede —como dice la ley ahora— si no es una cuestión de que está en peligro su integridad física; puede sola, y se presume que puede. Si no se la atiende y no se la escucha, la nena va a hacerlo sola y poner en riesgo su vida. Entonces, la prioridad es porque estamos ante un derecho que no obliga a nadie pero sí facilita; y, al mismo tiempo, estamos luchando por la educación sexual en prevención. Y muchas veces la gente no sabe que la ley 25.673, del principio del 2000, dice que desde la edad fértil uno puede solicitar educación, prevención y provisión de anticonceptivos.

¿Algunas palabras finales?

N: ¡Para cerrar, ojalá que se pueda llegar a un acuerdo; hay un brasileño que ha trabajado mucho el tema del aborto, y en el último capítulo de su libro habla justamente de qué bueno es llegar a un pensamiento común!

Cita on line: AR/DOC/628/2020

MUJERES EN LA JUSTICIA

Género y justicia



Jueza del Tribunal de Trabajo N° 4 de Morón

María Gabriela Alcolumbre

I. La mujer y la representación de la justicia en la Argentina. Evitemos ser un mero símbolo

El propósito de esta contribución, con motivo de la conmemoración del *Día Internacional de la Mujer*, es intentar iluminar con un reflector un flagelo social e incitar a un cambio entre quienes trabajamos en el Poder Judicial, así como en quienes se desempeñan en organismos afines de selección de magistrados, tanto en el ámbito nacional cuanto en el provincial.

El camino de esta exhortación habrá de iniciar al lector en una reflexión, pues a diario caminamos los edificios judiciales adornados por imágenes de la justicia encarnada en la figura de una dama, pero la realidad nos indica que la organización sigue inmersa en un esquema de dominación en el cual falta mucho por batallar para conciliar estándares de igualdad y visualización de los conflictos por los que atraviesan las mujeres.

No puede ser una mera coincidencia que, en la carrera humana, el hombre eligiera representar mediante ciertos estereotipos los mismos valores; ello se aprecia claramente en las distintas representaciones que hallamos de la justicia, tanto en el campo pictórico como en el

escultórico, en las que se ha empleado la figura de la mujer a lo largo del tiempo y en los distintos lugares, resultando la mitología fuente directa de las representaciones halladas.

Esa confluencia de representaciones nos permite inferir que el concepto *justicia* y su representación poseen algo común a todos los pueblos, aun cuando fuera evidente su desconexión cultural y geográfica, pudiendo sostenerse que existiría un común denominador de las formas de representación que envuelve en realidad a un *ius* natural.

Para analizar ello me remito a las formas representativas encontradas en Egipto, donde Maat o Ma'at era la diosa de la verdad y la justicia, representada por la figura de una mujer con una pluma de avestruz sobre la cabeza, ideograma de su nombre. En tanto que en Caldea, Asiria y Fenicia, junto al dios de la adivinación, Shamash, se veneraba a su esposa, Aya, y a sus hijos, las divinidades abstractas Kettu —la justicia— y Misharu —el derecho—.

Mientras que en la mitología griega — caracterizada por un antropomorfismo absoluto, conformando cada Dios a imagen y semejanza del hombre — hallamos el panteón helénico

integrado por Gea y Urano, que dieron nacimiento a seis titanes masculinos (Océano, Ceo, Crío, Hiperión, Jápeto y Cronos) y seis femeninos (Tetis, Teya, Temis, Mnemosina, Febe y Rea), al igual que a tres cíclopes, reconociendo en la titánica Temis a la justicia, y en Némesis, a la diosa de la venganza y el castigo, enemiga del mal, que representaba el sentimiento de justicia y equidad.

En tanto que las cuatro Cárites, guardianas de las puertas del Cielo y la Tierra, personificaban —y no en vano estaban juntas— la legalidad, la honestidad, la justicia y la paz.

No parece pura coincidencia que las culturas mencionadas dieran espacio en dichas representaciones al género femenino, ya fuere representando a las virtudes o dándole cabida en calidad de titanes en igual rango que al género masculino, tal como sucedió en el caso de los griegos.

Sin embargo, cierto cambio manifiesto empieza a advertirse ya en la mitología romana, donde se emplean dioses de concepción más doméstica a modo de protección, unos encargados de velar por el Estado y otros, de proteger a la familia.

Así, Júpiter, primer dios de la luz, del sol y de la luna y de los fenómenos celestes, pasó luego a perder esas funciones rústicas y a representar a un dios guerrero que simbolizó las grandes virtudes de la justicia, la buena fe y el honor, desplazando —en comparación a otras culturas— la idea de justicia representada por lo femenino, dado que el noventa por ciento de las representaciones sigue la regla general según la cual en los idiomas derivados del griego las personificaciones de conceptos abstractos son femeninas.

Aprecio que no es una mera coincidencia que en la cultura romana se eligiera representar a la justicia a través de otra forma, asimilada ya a lo masculino y a la fuerza, pues la imagen refiere en sí misma a una acción de dominación, al decir de Weber, ya que designa una situación deseada a través de la cual un grupo

es capaz de imponer sus ideas, reglas, puntos de vista, verdades y creencias.

Ese orden dio paso con el tiempo a desplazamientos de la figura y el rol de la mujer en la sociedad que no fueron fatuos y cuyas consecuencias se sufren aun hoy, pues si bien la *uxor* no perdió su voz dentro del ámbito familiar, se impuso en la sociedad la voluntad del *pater familias*, quien tenía *vitae necisque potestas* por encima de la de los demás seres libres y siervos que se hallaban *sub manu*.

Todo un símbolo, como podrá apreciarse, pues pasamos del reconocimiento de la sociedad helénica a la egipcia Hipatia como protectora de la sabiduría contenida y resguardada en la Biblioteca de Alejandría, a aquella otra mujer romana desplazada finalmente a los quehaceres de la casa y de la familia, quien no podía integrar ni el Senado ni el *populus*.

En mi opinión, en dicho cambio simbólico subyace un desplazamiento de lo que venía siendo entendido como natural, ordenado y bello —todo un orden del cosmos en sí mismo—, para dar paso a un esquema de dominación distinto, que habría de instalarse por siglos y hasta la actualidad, consagrando el estereotipo de lo femenino asociado a la cosificación, a la pertenencia, a la ausencia de voz y de participación.

Si bien con el devenir de los tiempos y el avance del Renacimiento se vuelve a emplear la figura femenina para la representación de la justicia, buscando representarla a través de la belleza ideal (armonía entre cuerpo y alma), que se expresa en Venus, lo cierto es que el símbolo empleado sería sólo una cáscara y quedaría desplazado de aquel derecho natural que se le debe reconocer a la mujer en la sociedad.

Vale decir que la representación misma de la justicia con la imagen de una mujer no se condice con el tratamiento que ésta recibía. El desfase ha sido muy notorio a lo largo de los tiempos, y recién en el siglo XX ha comenzado

a verse el fruto de la lucha por el reconocimiento de sus derechos naturales.

Al punto tal que aun hoy discutimos acerca de la existencia del techo de cristal, las desigualdades en el acceso a los puestos de trabajo y en los ascensos, así como de las inequidades en materia de remuneraciones entre hombres y mujeres y el desplazamiento solapado del género femenino de aquellos cargos electivos a los que se aspira por concurso en alguno de los tres poderes del Estado.

Ni hablar de la situación en la que aún se hallan las mujeres sometidas a la trata y prostitución sexual, así como aquellas sometidas a trata laboral en ámbitos donde el Estado ha decidido permanecer ausente.

La cuestión de la desigualdad entre géneros fue utilizada por vez primera oficialmente en 1995 en la IV Conferencia Internacional de la Mujer, patrocinada por la ONU, aunque ya se empleaba en diversos trabajos que contenían un análisis sociológico y antropológico.

El estereotipo socialmente construido para la mujer y la rigidez de las funciones que la sociedad le asigna develan el limitado acceso que ésta tiene a la planificación económica, lo cual ha llevado a acuñar el concepto de “feminización de la pobreza”, impidiéndole compartir con el varón de modo igualitario el poder, la educación y la capacitación.

La mujer no pide que le regalen nada; sólo merece, al decir de María Angélica Gelli, una equidad en la que ya no sea necesario recurrir a cuotas ni cupos, pues lo legítimo es que se reconozca la singularidad de todas ellas.

La justicia sigue siendo aun hoy representada por una mujer de características helénicas en sus formas y con atributos que representan las cuatro virtudes morales importantes sobre las que descansa toda la moral humana —justicia (nacida de la necesidad de mantener la armonía entre los integrantes de la sociedad), prudencia (virtud de actuar de forma justa, adecuada y con moderación), fortaleza (virtud que permite vencer el temor y huir de la temeridad) y templanza (virtud que mantiene el dominio sobre los instintos y los deseos en los límites de la honestidad)—; sin embargo, el género femenino requiere en los hechos, para el ejercicio de sus derechos, de la aprobación de aquellos en los que verdaderamente recae el poder.

II. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género y justicia? Concientizarnos en perspectiva de género

La primera década del siglo XX hizo audible el reclamo de las mujeres, que, a través de movimientos socialistas y el incansable accionar de uniones y sindicatos, bregó por el voto femenino y la igualdad de derechos, así como por los derechos de las trabajadoras sometidas a tratos inhumanos, en ambientes de trabajo sin seguridad ni higiene y a lo largo de jornadas de trabajo sin descanso.

La Jornada Internacional nos invita a reflexionar acerca del rol de la mujer en la sociedad, y si bien todos conocemos en este estadio los graves sucesos que tuvieron a mujeres como tristes protagonistas antaño, como el in-

endio en la Fábrica de Camisas Triangle en Nueva York, la realidad que nos rodea actualmente está plagada a diario de situaciones que victimizan a la mujer, de tanta gravedad e implicancia como las de aquel suceso (v.gr.: violencia sexual, trata sexual de niñas y mujeres, trata con fines laborales, violencia económica, psicológica, violencia en el ámbito de la salud, en la política, etc.), pero que, ya sea por su invisibilización o por nuestro adormecimiento, no logran resaltar en el tablero.

La problemática tiene tal envergadura que los organismos internacionales han conformado un accionar conjunto tendiente a combatir el flagelo al que se ve sometido el género femenino, dado que ello no le permite superarse, y el conflicto reverbera en el crecimiento mundial de las naciones.

De allí que el Estado argentino ha implementado una política imprescindible a través de la sanción de la “Ley Micaela”, por la cual busca capacitar en “perspectiva de género” a todos aquellos que se desempeñan en cualquiera de los tres poderes del Estado, con el fin de eliminar desigualdades y de que podamos analizar los problemas que involucran a hombres y mujeres, incluidos los de tipo jurídico, identificando los factores sociales y culturales que establecen diferencias entre las personas de distintos sexos.

Se trata de hacer foco en la igualdad material entre individuos de diferente sexo, de modo de aliviar las situaciones desfavorables que padecen ciertos grupos o colectivos en virtud de construcciones sociales que perduran a través del tiempo. Es el entorno el que debe conseguir la igualdad de resultados, en especial para aquellas mujeres que son víctimas de violencia.

Incorporar la perspectiva de género en el quehacer judicial importa, por ende, reconocer aquellas situaciones de discriminación —principio que resulta la contracara del de igualdad—, de modo de garantizar el acceso a la justicia a quienes la padecen y así remediar situaciones asimétricas concretas.

Es así como la desigualdad de la mujer en todos los aspectos de la vida debe ser denunciada en forma permanente, de modo de evitar el adormecimiento de los operadores del derecho, y generar desde el Poder Judicial acciones concretas que permitan afianzar la igualdad de género, debiendo comprometernos a:

— *aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres;*

— *poner fin a la violencia contra las mujeres;*

— *implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad;*

— *mejorar el empoderamiento económico de las mujeres;*

— *y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos para el desarrollo.*

Constituyen objetivos mundiales de desarrollo sostenible, comunes en materia de igualdad de género (ODS 5) y de justicia y paz social (ODS 16) los siguientes:

ODS 5 - GENERO

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

ODS 16 - JUSTICIA

robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades

16.8 Ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial

16.9 De aquí a 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

16.a Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia

16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible

Como puede apreciarse, resulta un objetivo immanente al Poder Judicial el *reducir a través de la resolución de conflictos todas las formas de violencia, garantizar la accesibilidad de todos a la justicia y combatir el maltrato, la explotación, la trata y todas las formas organizadas del crimen*, objetivos todos ellos en los que recobran importancia las niñas y mujeres víctimas de tales hechos, ya que lo que se busca es fortalecerlas para lograr reducir las brechas existentes con el otro género y empoderarlas.

Es en dicha búsqueda incansable que deberíamos, como Poder Judicial, articular el trabajo conjunto de todos los fueros con incumbencias en la materia, con el fin de combatir los flagelos de los que son víctimas las mujeres.

De ese modo, ante los casos de trata laboral de personas (delito que duplica en número de víctimas al de trata sexual, con alta participación de mujeres), podríamos aspirar no sólo a que intervenga el fuero Federal en la investigación del delito, sino a que se involucre de oficio, conjuntamente, el accionar de los juzgados del fuero ordinario del Trabajo. Estos órganos jurisdiccionales tan familiarizados con el combate contra el flagelo del trabajo no registrado sólo intervienen en cuestiones patrimoniales, generalmente cuando ya se ha roto el vínculo de trabajo, y no preventivamente, careciendo de aptitud jurisdiccional para actuar por derivación de casos de trata de personas, lo cual conduce a una insensibilización de la problemática, que se convierte en rutinaria, sin riesgo para el empleador-abusador de ver afectado el giro de sus tenebrosos negocios por un accionar a tiempo de la justicia.

Según fuentes oficiales de las Naciones Unidas, un número mayoritario de mujeres trabaja en la economía informal, principalmente en labores de cuidado de personas y domésticas; otras se concentran en empleos peor remunerados que los varones y con menos calificación.

En dicho panorama coadyuvan las desventajas en materia de alimentación y educación en los niveles primarios de vida, que se traducen luego en falta de capacitación y autoestima y, por tanto, de oportunidades para acceder al mercado de trabajo dignamente, encontrando infinidad de casos de niñas y mujeres provenientes de las regiones del NOA y NEA de nuestro país que son fácilmente cooptadas para trasladarlas al área de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de Buenos Aires, así como a la Patagonia, para el ejercicio de tareas en situaciones inhumanas (se las hace tra-

bajar clandestinamente en granjas y explotaciones agrarias o en casas y talleres de confección) o para prostituir las.

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social. La plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo añadiría puntos porcentuales a la mayoría de las tasas de crecimiento nacional —que serían, en muchos casos, de dos dígitos—.

Para ello será imprescindible que, desde el Poder Judicial, los operadores del derecho abordemos los conflictos en nuestros pronunciamientos con la perspectiva de género indicada, bregando por que se eliminen las barreras y se aceleren los avances hacia la igualdad.

III. Evidencias de la perspectiva de género en pronunciamientos del Poder Judicial

Cada vez son más los pronunciamientos judiciales que resuelven controversias tanto desde el derecho individual de las trabajadoras maltratadas y/o discriminadas cuanto desde el interés colectivo de las mujeres trabajadoras.

En materia de interés colectivo, y desde la reforma constitucional de 1994, se destacan los *leading cases* “Fundación de Mujeres en Igualdad y otro c. Freddo SA” (del año 2002, en el que interviniera la Justicia Nacional en lo Civil) y “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c. Taldelva SRL y otros” (fallo del 2014, pronunciado por la Corte Suprema en un proceso en el que intervino la Justicia Civil de la Provincia de Salta), en los que se ventilaban contiendas similares, ya que lo que estaba en juego en ambos casos era la accesibilidad de la mujer a puestos de trabajo de una calidad superior a la que se le suele reconocer por el estereotipo de género, por cuanto se le reservan usualmente trabajos mal pagos o condenadamente más “femeninos”, como los que se conectan con tareas propias del hogar, circunstancias que condenan a la mujer a situaciones de pauperización e imposibilidad de crecimiento en el mercado laboral.

Los pronunciamientos judiciales mencionados se encargaron de dar, hace más de diez años, el puntapié inicial para el derribo de las barreras culturales que están tan hondamente afianzadas en la sociedad argentina, pero el trabajo que importa cambiar el paradigma no ve aún reflejados suficientes logros, ya que el colectivo, a nivel individual, sigue padeciendo las desigualdades.

ODS 5 - GENERO

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

ODS 16 - JUSTICIA

16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo

16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos

16.4 De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos

Se perciben grandes esfuerzos individuales por destacar que el tiempo que demanda a la mujer el trabajo reproductivo en favor de la protección y el cuidado de los familiares y de las personas a cargo, en pos de la protección del núcleo más importante de la sociedad, cual es la familia, ha de ser compartido hoy en día por todo el entorno familiar, encontrándose acciones positivas en materia legislativa —cuando se reconoce derecho al padre y a la madre por igual a percibir suplementos por cuidado infantil, o se le permite al padre solicitar licencia por paternidad (v.gr: CCT 706/2014 y CCT UTEDYC c. Fundación Argentina)— cuanto pronunciamientos de juzgados y tribunales del trabajo que desmenuzan conflictos en los que la médula es el hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo o bien las discriminaciones por maternidad o embarazo (ver fallos de la CNTrab., sala I, *in re* “P. M. D. L. A. c. SA La Nación s/ despido”, del 2013, y “C. R. S. R. c. Coto CICSA y otros s/ despido”, del 2018; así como del TTrab. Junín, en autos “Bruno, Johana Jacqueline c. Naldo Lombardi SA s/ despido”, del 23/09/2019).

IV. La igualdad de género aplicada a la ocupación de cargos del Poder Judicial y una categoría sospechosa de violar la igualdad formal

El tema que hoy nos ocupa tiene, entre sus vastas aristas y derivaciones, aquel vinculado a la ocupación de cargos de máxima responsabilidad en el ámbito del Poder Judicial, ya que la problemática laboral evidenciada por profesionales altamente capacitadas a la hora del acceso a los cargos directivos y gerenciales, conocida como “techo de cristal”, también se verifica en el ámbito judicial.

En efecto, el Mapa de Género elaborado por la Oficina de la Mujer creada por la Corte Suprema revela que, si bien el 56% de los cargos en la justicia nacional y provincial es ocupado por mujeres, lo cierto es que la proporción es inversa en los cargos de camaristas y ministros de Corte nacionales y provinciales, ya que las mujeres somos minoría aún.

La estructura judicial en la provincia de Buenos Aires no escapa a dicha realidad, ya

que sólo una mujer ha logrado integrar el más Alto Tribunal de Justicia provincial (en los últimos dieciocho años, ninguna otra ha logrado acceder, pese a la vacante generada), en tanto que de los 213 cargos de camaristas provinciales, sólo el 20% es ocupado por mujeres.

Los datos revelan que la igualdad de género no ha llegado aún a los cargos superiores de nuestra estructura, y debemos trabajar por concretar una justicia con oportunidades para todas.

Frente a dicho desafío, se alzan algunas voces con ánimo de imponer cupos o cuotas en la cobertura de cargos; sin embargo, las acciones de discriminación positiva o de discriminación inversa plantean, al decir de María Angélica Gelli, una serie de cuestiones referidas a la violación o no del principio de igualdad, en especial cuando se aplican a las llamadas “categorías sospechosas”.

Tras la aprobación, mediante la ley 23.179, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la reforma constitucional de 1994, ingresó en nuestro sistema jurídico —caracterizado por la igualdad formal consagrada por el art. 16, CN— lo que se ha dado en llamar una “categoría sospechosa”, que origina una discriminación, la cual exigirá ejercer un escrutinio o control estricto de los fines perseguidos para justificar la constitucionalidad de la discriminación.

Típicamente, la raza, el sexo y la nacionalidad han sido considerados constitutivos de aquellas categorías sospechosas que tanto desarrollo doctrinario y jurisprudencial han merecido de parte de la Corte norteamericana en casos famosos, como aquel en el que un estudiante blanco se alzó contra una universidad que estableciera cupos a favor de gente de color, asiáticos y chicanos, así como en los casos en los que una clase o grupo de personas ve afectado un derecho o interés fundamental.

Para poder descartar la sospecha de inconstitucionalidad que sobre la categoría preferencial en función del género se impone, deberá

ejercerse un estricto control de razonabilidad y de que la distinción reconozca un fuerte interés público.

El estado de situación y trato dispensado al colectivo de mujeres en la actualidad justifica dar mayor participación al género femenino cuando las circunstancias demuestren que se halla igualmente calificada por antecedentes y evaluación, a la hora de la selección de los postulantes a cubrir cargos de alta jerarquía en el Poder Judicial, ya que la realidad que vengo de describir impone garantizar la accesibilidad a mujeres con conciencia y perspectiva de género, con el fin de romper el paradigma de dominación reinante.

Nosotras nos hemos cultivado y formado arduamente en las ciencias jurídicas con visión de derechos fundamentales, para ocupar los cargos que como magistradas y funcionarias hoy detentamos, y ese esfuerzo nos empodera para seguir trabajando por colocarnos en un pie de igualdad con el otro género.

Garantizar cupos equitativos indiscriminadamente no resulta —en mi opinión— aconsejable, pues una pauta rígida al respecto puede llevar a discriminar a los más calificados, cualquiera fuere su género, y resultaría blanco de las mismas críticas que le han valido a la cláusula transitoria del art. 37 de la CN. Lo más adecuado sería adoptar medidas temporarias en la medida en que las barreras culturales que limiten la igualdad no cedan y los prejuicios no desaparezcan.

Trabajar juntas en la difusión de las buenas prácticas en la defensa y el reconocimiento de los derechos de las mujeres, y lograr una participación igualitaria de nuestro género en la toma de decisiones, es una exigencia de justicia.

V. Colofón

Todos los seres humanos contribuyen a la diversidad y riqueza de las civilizaciones y culturas que constituyen el patrimonio común de la humanidad; sin embargo, las mujeres han sufrido los embates de doctrinas, políticas y prácticas basadas en la superioridad de deter-

minado grupo, invocando razones religiosas o culturales, que se apartaron del derecho de gentes, convirtiendo esas argumentaciones en científicamente falsas, jurídicamente inválidas, moralmente inaceptables y socialmente injustas.

A las mujeres que trabajan en la justicia dicha realidad no les puede resultar indiferente; nuestro género tiene desde esta posición una inmejorable oportunidad de equilibrar diferencias, sosegar marginalidades, impedir abusos, encausar conductas, mitigar problemas sociales y velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en los tratados internacionales.

El Poder Judicial que integramos debe comprometerse, a través de nuestros pronunciamientos, en la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Forma parte de nuestro deber, asimismo, comprometernos en garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Usted y yo estamos todos invitados a unirnos para concretar una nación que celebre trabajar para un futuro de paz social, el cual sólo será viable en la medida en que se creen oportunidades para que las mujeres y las niñas desempeñen un papel activo en sistemas más inclusivos, servicios eficientes, entre los que se encuentra sin lugar a dudas el servicio de justicia, e infraestructuras sostenibles para acelerar el logro de los ODS de justicia, paz social e igualdad de género.

Cita on line: AR/DOC/560/2020

El rol de la mujer en el ámbito del Poder Judicial

La innovación en materia de gestión de las oficinas judiciales



Jueza Titular del Juzgado Civil y Comercial Nro. 11 Morón

Gabriela F. Gil

I. Introducción

El rol del juzgador se ha ido modificando drásticamente en los últimos años, esencialmente en la modalidad interpretativa de las normas específicas, de aplicación al caso en análisis. Asimismo advertimos la transformación radical de la judicatura, en otros aspectos de incidencia social.

Si bien este evidente cambio no podría atribuirse, de manera exclusiva, a la incorporación de mujeres al sistema de justicia, no es menos cierto que, desde el comienzo de las designaciones, una nueva visión del ejercicio de la judicatura se hizo notar a lo largo y ancho de la Administración de Justicia.

Esta irrupción genérica, en el ámbito decisorio judicial, importó la transmutación del re-

gistro litigioso, donde la perspectiva masculina dominaba el escenario de la contienda judicial tradicional.

El trabajo era eminentemente masculino; y si bien la designación de la Dra. Argúas⁽¹⁾ en 1970, como Ministro de la Corte Suprema de Justicia, resultó en su época un hecho innovador, debieron pasar muchas décadas, para que la magistratura conquistara el imprescindible saber femenino, aplicado al Servicio jurisdiccional.

Así, la perspectiva de género, esta particular manera de observar los hechos, comenzó a mover los antiquísimos pilares, donde se asentaban todos los principios jurídicos.

Un nuevo mirar paradigmático, estas particulares habilidades que deben tener los jueces, para enfrentar los problemas y desafíos implícitos en la administración de justicia del siglo XXI, es en esta percepción, de la realidad social aportada por las mujeres, donde comenzaron a abreviar las normas jurídicas tanto de fondo como de forma.

{ NOTAS }

(1) El 5 de octubre de 1970 fue designada por dec. 648 del 17 de agosto de 1970 por el presidente de facto Roberto Marcelo Levingston como ministro de la Corte Suprema de Justicia, en reemplazo de José Federico Bidau que había renunciado, y juró el 7 de octubre. Fue la primera mujer en llegar al máximo tribunal en la Argentina. Durante el breve ejercicio de su cargo, las decisiones de Argúas presentaron rasgos distintivos respecto a la de sus compañeros en la Suprema Corte, evidenciando su voto un por-

Varias décadas preceden aquellas primeras irrupciones de mujeres juezas hasta la actualidad, donde la innovación tecnológica de la Cuarta Revolución Industrial encuentra en las magistradas un campo fecundo hacia la excelencia, un perfil de la Magistratura que coadyuve en la construcción de un modelo de sociedad igualitario para todos.

II. El sistema de género en la administración de justicia

Comenzamos por pensar el sistema de género en el ámbito judicial. Los *sistemas de género* son las estructuras sociales que establecen el número de géneros y sus roles asociados en cada sociedad.

Un *rol de género* es todo lo que una persona dice y hace que indica a otros o a uno mismo el grado que se es de hombre, mujer (2), o *no binario* (3). El sistema hace referencia a los mecanismos que regulan y organizan la sociedad de modo que mujeres y hombres sean, actúen y se consideren diferentes, como también se determinen las áreas so-

centaje mayor de declaraciones de inconstitucionalidad y menor de rechazos técnicos o por defecto formal, lo que podría suponer un grado de independencia mayor en sus decisiones. https://es.wikipedia.org/wiki/Margarita_Arguas, consulta del día 24/02/2020.

(2) Ver https://es.wikipedia.org/wiki/Sistema_de_g%C3%A9nero.

(3) La expresión *género no binario* se aplica a las personas que no se autoperciben varón ni mujer y que pueden

ciales, inherentes prioritariamente a cada sexo.

Entendemos que esta organización es independiente del sexo biológico, aunque no es menos cierto que la biología ha influido de manera decisiva en la ideología del sistema de género.

Dentro de los distintos niveles de expresión del género (4) destacamos en lo que se refiere al tema en estudio la identidad personal, que la sociedad asigna al sistema de género.

Explica Judith Astelarra que “En cuanto a la identidad personal, así como los rasgos físicos secundarios no son dicotómicos sino que forman un continuo, también los rasgos psicológicos, la ‘femineidad’ y la ‘masculinidad’ de los seres humanos tienen esta misma característica. Cada sociedad tiene su propuesta de modelos de género, que pueden variar a través del tiempo, y las mujeres y los varones buscan parecerse entre sí. En algunas sociedades los estereotipos femeninos y masculinos son totalmente diferentes; en otras, las mujeres y los hombres pueden compartir algunos rasgos y diferenciarse en otros. Su origen se encuentra en las definiciones sociales y culturales que rigen la conducta de mujeres y hombres y se transmiten de generación en generación, a través de la socialización y la educación” (5). A la par de esta definición, encontramos otro significativo social, vinculado al sistema de género, que ha sido el dominante en la sociedad de todos los tiempos: “la división sexual del trabajo”, los varones desempeñan algunas actividades que son consideradas como propias y las mujeres desempeñan otras diferentes.

Concluimos que el género, por lo tanto, no se determina solo a las personas en su condición de binómica, varón-mujer, sino a las actividades que ellos desempeñan, según cierta distribución constante en la historia, según sus patrones de tiempo y lugar. De este modo, en cada sociedad, hay roles femeninos y roles masculinos, que fueron asignados de acuerdo al parámetro social dominante. Finalmente, las personas con género desempeñan roles en ámbitos sociales diferenciados, que también pasan a tener género.

Así existen, ámbitos predominantemente masculinos, y ámbitos predominantemente femeninos (6).

Estos estereotipos de géneros que han permanecido incólumes durante siglos, están siendo jaqueados en todos los estamentos sociales. El ejercicio de la Magistratura, reservado históricamente para varones, se ha ido enriqueciendo con la creciente —aunque no suficiente— incorporación de mujeres en el ámbito jurisdiccional.

Las aportaciones de género han transformado de manera beneficiosa la función judicial, contribuyendo de manera esencial a la humanización de las relaciones entre los destinatarios o usuarios del sistema de justicia.

III. El rol de la mujer en el servicio de justicia del siglo XXI

Creemos que una justicia moderna no necesita el viejo discurso donde se demanda la creación de oficinas judiciales para hacer lo mismo, de la misma manera y con más personal. Porque la magnitud del problema hace que la solución no pase por lo cuantitativo, sino por lo cualitativo. Porque el solo aumento de tamaño de las estructuras judiciales poco hará para solucionar un problema que es esencialmente organizativo (7).

{ NOTAS }

identificarse con un tercer género o con ninguno. No debe confundirse con el término *queer*, que designa a cualquier tipo de minoría sexual que entre bajo los parámetros de las identidades LGBTI.

(4) Distinguimos planos diferenciados en el sistema de roles: A) Características biológicas secundarias; b) La

El mundo se está transformando rápidamente en los ámbitos laborales de todo tipo (oficinas, tiendas minoristas, restaurantes, fábricas, etc.); los responsables ejecutivos tienen que trabajar con expectativas cambiantes y con nuevas formas de manejar a los empleados y organizar el trabajo.

El Poder Judicial no es la excepción; la irrupción de las TIC revolucionó la manera de ejercer la judicatura. Los jueces y juezas juegan un papel determinante en la identificación de problemas críticos y en el desarrollo de soluciones creativas. Incorporando habilidades a fin de hacer que el trabajo resulte más disfrutable y productivo, cuestión que el área reclama de manera urgente.

Con todo, aquí cabe hacer un alto para remarcar que, en el ámbito de la tecnología también ha existido —y aún existe— una importante brecha de género, que muestra menores niveles de participación femenina en las actividades y en la industria.

Quizás es porque tradicionalmente se haya pensado que la tecnología no es cosa de mujeres; o que el reino “nerd” solo podía abrirse a jóvenes varones.

Pero, afortunadamente, eso también está cambiando y es así como, de a poco y cada vez con mayores niveles organizacionales, las mujeres empiezan a tomar sus lugares también en este ambiente.

Así entramos en el tema que proponemos. La dimensión de género se expresa en dos rasgos importantes de la participación femenina en las actividades jurisdiccionales.

Por un lado, somos las primeras en identificar situaciones de incidencia legal, en orden a la aplicación legislativa sobre discriminación por género, cuestión transversal de todo el sistema convencional, que no trataremos en este trabajo.

Es bien sabido que cuando hablamos de patrones educativos de las mujeres, muchas veces se asocian estas características como si fueran un colectivo homogéneo, cuestión también errada, pues los estereotipos se han ido modificando de manera diferente, según la clase social o las distintas generaciones de mujeres.

Sin perjuicio de ello, al menos las de mi generación fuimos educadas para organizar la vida familiar, y esencialmente en el rol de cuidadoras del ámbito privado-familiar; así desde niñas lo lúdico se asocia a llevar el carrito del bebe, ir al súper, preparar el almuerzo, pasar por la peluquería y tener todo organizado para tomar el té con las amigas, este saber genérico sin dudas nos ha dotado de aptitudes y habilidades administrativas.

La contribución del sistema de rol femenino permite abordar problemáticas endémicas en el servicio de justicia, proponiendo estrategias de cambio, desde la perspectiva de género, aplicada a los procesos de administración y gerenciamiento, de las oficinas judiciales. Sobre todo en momentos complejos y caóticos que la administración de justicia provee sin reparos. Es claro que podemos con bastante frecuencia identificar las preferencias de los usuarios o enfrentar cuestiones vinculadas a la satisfacción de las expectativas del ciudadano; como también en la faz interna de la oficina judicial coordinar el entorno laboral o crear sistemas y subsistemas de trabajo, para optimizar los resultados a través del análisis de los datos.

identidad personal; c) Los roles sociales; y d) Los ámbitos sociales.

(5) ASTELARRA, Judith, “Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina”, *Unidad Mujer y Desarrollo*, Santiago de Chile, 2004.

(6) Ob. cit., p. 9.

Este innovador aporte contribuyó de manera sorprendente en el desempeño organizacional de las oficinas al poner en práctica la planeamiento de los objetivos específicos y metas de gestión eficiente. La dirección administrativa gerencial del juzgado, a cargo de juezas o secretarías, está dirigida a definir objetivos y desarrolla planes para coordinar e integrar actividades estratégicas para alcanzarlos de manera eficaz. Esta función se ejerce de manera silenciosa a la par de las responsabilidades jurisdiccionales.

Estos aspectos, en el modo de desempeño de la magistratura, se refieren a las acciones o comportamientos específicos, exhibidos por las mujeres en el ámbito del Poder Judicial, en el rol de gerenciamiento de las oficinas públicas.

Estos aspectos hacen referencia a las habilidades humanas y comunicacionales, mediante las que logran crear una sólida relación con los empleados operativos, diseñando nuevos planes de juego, cada vez que un empleado toma una licencia por examen, por enfermedad o matrimonio, debido a la imposibilidad de obtener remplazos de manera oportuna.

Cuando hablamos de la labor del juez desde la perspectiva de los roles, o al mencionar “el rol de la mujer en el ejercicio de la magistratura”, no estamos centrándonos en una persona específica, sino en las expectativas relacionadas con quien desempeña ese rol en la instancia de la elección de alternativas y toma de decisiones.

En estos casos las habilidades gerenciales se convierten en una herramienta esencial en la implementación de políticas públicas, tendientes a lograr la satisfacción de los objetivos fijados.

Un estudio de la OIT afirma que los negocios registran mayores rendimientos cuando emplean a mujeres en sus altos cargos. La presencia de más mujeres en las altas esferas directivas mejora el desempeño de las empresas, aumentando hasta en un 20% su rentabilidad, además de acelerar la innovación y atraer a los profesionales con talento. “Es evidente que todavía hay menos mujeres en los altos mandos que en la fuerza de trabajo y que cuanto más arriba se mira en el directorio de una compañía, menos probable es encontrar el nombre de alguna mujer”, apuntó la directora de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT, Deborah France-Massin. Continúa analizando el estudio que las mujeres constituyen una formidable reserva de talento que las empresas no aprovechan suficientemente (8).

La Organización citada sostiene, en un detallado informe a nivel global, que las empresas en las que se fomenta la diversidad de género, en particular a nivel directivo, obtienen mejores resultados y aumentan notablemente su beneficio. En dicho informe, titulado *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*, figuran los resultados de encuestas realizadas en casi 13.000 empresas de 70 países. Más del 57 por ciento de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial. En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio del 5 por ciento al 20 por ciento, porcentaje que en la mayoría de las empresas osciló entre el 10 por ciento y el 15 por ciento (9).

(7) MALCOLM, Frank - ROHRIG, Paul - PRING, Ben, “Qué haremos cuando las máquinas lo hagan todo, Artificial Intelligence, Bots & Big Data”, Ed. Lid, Madrid, ps. 16 y ss., explican la incidencia de la inteligencia artificial en el sector jurídico.

(8) Ver <https://news.un.org/es/story/2019/05/1456451>.

Resulta particularmente esclarecedor en el informe, con relación a los cargos de alta dirección, que se evidencia un cambio sostenible en la productividad en áreas de gestión donde el talento del rol femenino muestra toda su hidalguía.

IV. Perspectiva de género en el comportamiento organizacional de las oficinas judiciales

Analizamos el valor esencial del talento femenino, aplicado a las áreas gerenciales de la administración de justicia. También, destacamos, el lento —aunque sostenido— aumento en las designaciones de mujeres en cargos jurisdiccionales. Así, las actividades del mundo público de las mujeres se van combinando con las tareas domésticas, especialmente en su rol de cuidadoras del ámbito familiar.

Esta presencia simultánea, en la esfera pública y privada, podemos definirla como una suerte de “doble carácter”; y sin perjuicio de destacar que las nuevas generaciones observamos como positiva la incorporación de los varones al cuidado familiar, lo cierto es que las mujeres tenemos una mayor participación proporcional en el cuidado personal y la educación de los hijos. Tan así, que no resulta un hecho sorprendente ver niños y niñas esperar a sus madres que concluyan la faena en los juzgados o tribunales, como tampoco que las funcionarias lleven trabajo al hogar, para concluir la faena en la esfera privada.

Aquí otra vez han sido las mujeres, en ejercicio del doble carácter o doble presencia, las que han tenido que superar la barrera de la desigualdad de oportunidades inicial. El peso de la realidad se impone sin rodeos: las madres compensaron limitaciones horarias cumpliendo la faena de manera domiciliaria.

Estos elementos diagnósticos parecen premonitorios.

Me explico.

Dijimos en otra oportunidad que observamos que la sociedad está cambiando la modalidad de comunicarse con la administración pública; estos cambios en el comportamiento social se ven reflejados en diversos textos legales, tanto a nivel nacional como provincial.

Estas modificaciones conductuales llegan a todos los ámbitos de la administración; incluso podríamos afirmar que estamos frente a un nuevo bloque de derechos, en relación con el modo de interactuar del administrado (o del justiciable) en estos nuevos escenarios digitales.

Este pensar digitalmente, este sentir la virtualidad de las TIC, desde nuestro campo científico, implica necesariamente un cambio trascendental en la lógica jurídica.

La innovación viene aparejada con la adaptabilidad de los sistemas actuales a nuevas modalidades de comunicación, tanto en el orden externo, entre el justiciable y la administración de justicia, como en el orden interno, optimizando las distintas aplicaciones, para poder acceder a toda la información relevante desde un portal único de trabajo.

Estos incesantes avances científicos, que se visualizan cotidianamente mediante la utilización de nuevos aplicativos digitales, nos encaminan a una nueva modalidad laboral, que viene a reformar más de un siglo de tradición organizacional de las oficinas judiciales.

Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar.

(9) Ver https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701791/lang-es/index.htm.

Explica el informe elaborado por la “Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo” que: *Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI, ya que permiten a las personas conectarse con sus amigos, su familia, compañeros de trabajo y jefes, en cualquier momento. Sin embargo, también facilitan la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal* (10).

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, a través de la Secretaría de Planificación y Subsecretaría de Tecnología Informática, a cargo de los licenciados Néstor Trabucco y Alberto Spezzi, respectivamente, pusieron en funcionamiento una serie de aplicativos digitales que enhebraron finalmente el expediente totalmente digital.

La tramitación completa e íntegra del expediente judicial se puede llevar a cabo en el ámbito bonaerense, de manera absolutamente electrónica, existiendo la posibilidad de firmar de manera digital la totalidad de las decisiones judiciales.

Definimos al “expediente digital” como un conjunto sistematizado de actuaciones, peticiones y resoluciones, referidas a una pretensión efectuada ante un organismo administrativo o judicial, en el que la información se registra en soportes electrónicos, ópticos o equivalentes, y es recuperable mediante programas y equipamiento adecuados, para poder ser comprendido por los agentes del sistema (11).

Este fantástico avance tecnológico, implica que si bien no es posible el teletrabajo fuera de las dependencias judiciales, en estos momentos mediante TIC, va de suyo, que en el estado

actual de avance del desarrollo del sistema informático provincial no parece que tal limitación impresione como un valladar insalvable.

Este es el nuevo desafío de debemos abordar las mujeres de manera inminente, analizando las variables contextuales que implicarían desarrollar la faena decisoria fuera del ámbito físico de los palacios de justicia.

La incorporación sostenida de tecnología, a la que hacemos referencia, demolió totalmente las estructuras clásicas organizacionales de las oficinas judiciales.

Decimos que la modalidad tradicional de gerenciamiento forma parte del acervo histórico del Poder Judicial provincial; y somos las generaciones que trabajamos bajo la dominación del expediente papelizado, de los pesados libros de entradas, y de los libros de registro de trámite, los que guardaremos el anecdotario de una gestión superada.

La hégira del expediente digital es el punto cero de la nueva modalidad de gestionar. Poniendo en actividad positiva la incorporación de nuevos paradigmas de gestión, creando una organización sensible y amigable, a los beneficiarios del sistema de justicia: el ciudadano.

Los estereotipos de ejercicio de gestión, tradicionalmente masculinos, están desapareciendo.

Las funcionarias desplegaron sus habilidades comunicacionales y la natural empatía femenina se encuentra presente en la actividad cotidiana de las oficinas. La actitud propositiva y de permanente colaboración apunta a la mejora continua del servicio con la finalidad de

satisfacer las necesidades y expectativas de los destinatarios de la labor jurisdiccional.

En esta sintonía, donde los acordes de la innovación repican sin cesar, el rol de la mujer en el proceso de transformación de las instituciones es decisivo. Repensar el trabajo judicial, bajo la órbita de las T/TICM, o teletrabajo mediante la utilización de TIC, como telefonía inteligente, *tablets*, computadoras portátiles, entre muchas otras formas de aplicación TICM, fuera de las instalaciones judiciales, es una asignatura que debemos analizar, a fin de contribuir al desarrollo de políticas públicas eficaces en los ámbitos de digitalización sistémica.

Las mujeres en funciones ejecutivas innovamos permanentemente en todos los espacios disponibles de gestión. Esto se logra aplicando múltiples estrategias situacionales, según el diseño de un modelo de contingencias que se activa frente a escenarios distintos, que requieren formas de administración específicas (12).

La innovación en las organizaciones no queda reservada —exclusivamente— a la sofisticación tecnológicamente aplicada. Innovar en el quehacer cotidiano, en el ámbito que nos convoca, es desarmar la complejidad de procesos burocráticos, para rediseñar herramientas simples y amigables al servicio del usuario, procurando estándares de calidad compatibles con los parámetros convencionales.

V. Palabras finales

Cuando hablamos del rol de la mujer en el ámbito del Poder Judicial, necesitamos ver la evolución de los vínculos comunicacionales con los beneficiarios del sistema de justicia. Es indudable el inmenso aporte que el género

femenino está introduciendo en los procesos organizativos de las oficinas jurisdiccionales mediante acciones positivas en materia de innovación permanente, generando nuevos estándares de calidad, en materia de gestión judicial, incorporando habilidades de correspondencia sustentable en los vínculos internos y externos de las oficinas judiciales.

Empáticas, ejerciendo en simultáneo el doble carácter en la esfera pública y manteniendo el rol doméstico intrafamiliar, las funcionarias desarrollamos proyectos estratégicos de alto impacto transversal, en la nueva modalidad relacional, entre todos los agentes del servicio de justicia.

Comprometidas, con vocación de servicio, coordinan y supervisan los equipos de trabajo de manera que puedan alcanzar los objetivos y metas planteadas, muchísimas veces con recursos insuficientes, creando formas más sensibles y flexibles de trabajo. Aportando mayor adaptabilidad a los cambios coyunturales, mediante la aplicación de planes de contingencia.

Las instituciones jurisdiccionales cambian; y en muy buena medida esos cambios positivos han sido producto de la labor incansable y sin atajos de muchas mujeres, que aportan cada día su talento y creatividad al servicio de justicia de manera eficaz y eficiente en tiempo oportuno.

Las designaciones de mujeres en cargos ejecutivos en el ámbito del Poder Judicial importan un avance cualitativo en el espacio democrático, por su indudable aporte técnico-científico. Posibilitando la construcción de un espacio público sin sesgos de género, la participación pública femenina constituye uno de los ejes cartesianos para elevar la productividad del sistema y lograr la satisfacción de los destinatarios del Servicio, en orden al cumplimiento del mandato supranacional al que todos los magistrados y magistradas estamos llamados.

Cita on line: AR/DOC/578/2020

{ NOTAS }

(10) Ver https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_544226.pdf.

(11) GRANERO, Horacio R., en CAMPS, Carlos E. (dir.), *Tratado de derecho procesal electrónico*, Ed. La Ley, Buenos

Aires, 2015, t. 2, cap. IX, punto 2.

(12) El gerenciamiento de las oficinas judiciales debería contemplar una serie de variables de contingencia de naturaleza múltiple. Aquí nos referimos tanto al aumento del flujo de trabajo, como a la disminución de

los recursos humanos. Así se impone la conocida fórmula: “si esta es la situación que enfrente, entonces esta es la mejor forma en que puedo manejarla”.

La mujer frente al desafío de la justicia



Paola M. Petrillo

Jueza de Cámara en lo Civil, Comercial y de Minas de la Provincia de La Rioja.

Cada 8 de marzo es una nueva oportunidad para renovar la lucha por la eliminación de las desigualdades de género y para preguntarnos cuánto se avanzó en la materia y en la concreción de los derechos humanos de las mujeres.

Por esta razón, como cada año, Naciones Unidas nos invita a reflexionar, en esta oportunidad, con el lema “Soy de la Generación Igualdad: Por los derechos de las mujeres”. La elección del lema encuentra fundamento en la campaña de ONU

Mujeres, llamada precisamente “Generación Igualdad”, y la conmemoración del 25º aniversario de la Declaración y Plataforma de Beijing, que fue aprobada, en el año 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1).

La Declaración y Plataforma de Beijing no es un documento más, sino un plan suscrito por 189 Estados, que busca concretar acciones para lograr la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres, en los distintos ámbitos de la vida, en la esfera tanto pública como privada, y que abarca distintas esferas que son objeto de especial preocupación (2).

Allí, entre otros temas, se analizó la relación de la mujer con el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, y se llamó la atención sobre la dificultad que existe para alcanzar el objetivo de igualdad de participación de la mujer y el hombre en todos los niveles de gobierno, a pesar de que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país. Como derivación, se definió como un objetivo estratégico el adoptar medidas para garantizar a la mujer la igualdad

de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, comprometiéndose los gobiernos a establecer el equilibrio entre mujeres y hombres, por ejemplo, en el ámbito de la judicatura.

El plan estratégico allí plasmado hace 25 años, más vigente que nunca, pues, con la campaña de ONU Mujeres, se busca alcanzar la participación de la mujer en pie de igualdad en la vida política y en la toma de decisiones en todas las esferas de la vida (3), me conduce a preguntarme si ese objetivo se alcanzó en el ámbito del Poder Judicial de nuestro país y si el deseo y la aspiración de una participación igualitaria pudieron finalmente concretarse.

Responder esta inquietud me conduce, necesariamente, primero a la historia y luego a los números que arrojan las estadísticas.

Hablo de la historia, porque si bien nuestra vida constitucional comenzó en el año 1853, recién en el año 1957, pasados más de cien años, una mujer —la Dra. María Luisa Inastasi de Walger— accedió por primera vez a la judicatura. El mismo año, durante

{ NOTAS }

(1) Sobre el particular, cfr. <https://www.un.org/es/observances/womens-day>.

(2) El documento puede consultarse en https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755.

(3) Cfr. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/05/generation-equality>.

el mes de agosto, la provincia de La Rioja conoció también su primera jueza mujer. Tengo el honor de que esa primera jueza riojana —la segunda, además, del país— haya sido mi madre, Elena O. N. Baldassari de Petrillo. Era una mujer aún muy joven, que ya se había desempeñado como agente fiscal y que, a partir de ese momento, comenzó a transitar con mucho éxito el camino de la judicatura, hasta que se jubiló, en el año 1985 (4).

Hubo que esperar hasta 1970 para que Margarita Arguas se convirtiera en la primera mujer en ocupar un lugar en el Máximo Tribunal del país. Después, recién en el año 2004, se produjo la incorporación a la Corte Suprema de Justicia de la Nación de dos mujeres: primero, Elena Highton y, con posterioridad, Carmen Argibay. En la actualidad, solo Elena Highton integra la Corte Suprema, junto a cuatro hombres (5).

Este brevísimo repaso de la historia permite poner de resalto:

Por un lado, las dificultades que tuvo la mujer para poder llegar a ocupar un lugar dentro de la judicatura.

Por el otro, los años que debieron pasar desde que se estableció el Poder Judicial para que este logro pudiera concretarse.

Y, finalmente, que, a pesar del transcurso del tiempo y del avance que se ha logrado en el ejercicio de la mayoría de los derechos, la desigualdad en ciertas esferas de poder aún persiste.

Decía, además, que era necesario consultar las estadísticas. Los números que arrojan las estadísticas nos permiten ubicarnos aún más en la problemática, tener un panorama más claro sobre la cuestión y extraer algunas conclusiones interesantes.

En efecto, desde la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se elaboró un mapa de género de la justicia argentina, en el que puede apreciarse la distribución que existe, entre varones y mujeres, en los distintos cargos del sistema judicial. El estudio es muy interesante, porque, además de arrojar datos globales, analiza la situación en la justicia federal y en las provincias, distingue la participación por cargos y estamentos en las distintas jurisdicciones y hasta se detiene en la composición de los consejos de la magistratura, en tanto órgano encargado de seleccionar a los candidatos para desempeñar algunos cargos dentro de la justicia.

Desde luego que no voy a analizar en detalle todos los datos que allí se consignaron, porque ello excede el marco de estas líneas. Sin embargo, aun cuando los datos corresponden al año 2018, me pareció interesante detenerme en los porcentuales globales que arrojó el estudio.

¿Y qué puede apreciarse en este mapa y, sobre todo, en esos resultados globales?

Que el sistema judicial está conformado mayoritariamente por mujeres, pues representan un 57% del total.

No obstante, su participación no es igual en los distintos estamentos, observándose

una proporción de mujeres más baja en las posiciones superiores. Así, entre el personal administrativo y los funcionarios, la participación de las mujeres es superior al 60% —61% y 62%, respectivamente—; pero se reduce al 44% en el estamento de magistrados, defensores y fiscales; y representa solo un 27% de los ministros de corte, defensores generales y procuradores generales (6).

Los datos allí consignados configuran una muestra clara y objetiva de que la igualdad de la participación de las mujeres, dentro del sistema judicial argentino, todavía no se alcanzó. Demuestran, asimismo, que, a medida que se avanza en jerarquía y responsabilidad, la participación de la mujer decrece, registrándose una llamativa y preocupante falta de participación en los estamentos superiores (7). Y evidencia, finalmente, que, en las posiciones en las que para acceder al cargo es necesario someterse a una rigurosa ponderación de capacidad y aptitudes, a través de concursos —es decir, a una prueba de idoneidad, que no es exigida a quienes ocupan los estamentos superiores—, la mujer logró ocupar un lugar significativo y ascender sin mayores dificultades.

Y en esta última conclusión quiero especialmente detenerme.

En efecto, si la mujer logró alcanzar altos niveles de participación en lugares donde pudo demostrar su capacidad, no puede haber duda alguna de que no solo está capacitada para ejercer cargos dentro de la judicatura, sino que, además, posee cualidades particulares que la hacen especialmente idónea para desempeñar un rol protagónico dentro del Poder Judicial.

Personalmente, siempre sostengo que la mujer no es igual al hombre. Tampoco es superior. Menos aún inferior que aquel. Simplemente es distinta, y, por ello, puede realizar, en los distintos órdenes de la vida, tanto en el ámbito público como privado, un aporte valioso y significativo, que proviene de la mirada particular que tiene sobre la realidad que la rodea, de la sensibilidad especial de la que está dotada y de otras cualidades que a diario se evidencian y que, desde distintos sectores, se preocupan por resaltar. Y si puede realizar su aporte en cualquier ámbito que desempeñe su labor, cuánto más en las esferas superiores de la judicatura, donde no solo deben resolverse conflictos particulares, sino también adoptarse decisiones que pueden afectar a toda una comunidad.

Ya en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se puso de resalto que la necesidad de alcanzar una mayor participación de la mujer en todas las esferas de gobierno, incluida la judicatura, provenía de la preparación y la visión de género que aquella puede aportar; de los valores y experiencias que la envuelven en su actuación; de los nuevos puntos de vista sobre cuestiones de la realidad, que siempre la acompañan; de su capacidad de liderazgo, diplomacia y negociación; y de sus aptitudes para administrar y formular políticas.

Sin lugar a equívocos, como bien se destacó en la Declaración, en general la mujer presenta esos rasgos o cualidades que la hacen particularmente apta para desempeñar

cualquier función y en especial para ejercer de manera diferente un cargo dentro del sistema judicial.

Así, a la par que puede estudiar, capacitarse y dedicarse en profundidad a analizar un tema, no pierde su capacidad de tener presente la realidad, de aportar flexibilidad para alcanzar soluciones rápidas, y de dotar de mayor humanidad y calidez a la rigidez de las instituciones. Sabe negociar y ejercer la diplomacia en todo tipo de situaciones, ejerciendo su capacidad de diálogo para lograr el consenso, sabiendo cuándo es necesario abandonar las estructuras y la formalidad, en pos de alcanzar los objetivos deseados, en un caso particular. Planifica, pero, a la vez, sabe cómo adaptar el plan a las necesidades que se presenten. Conoce de razonamientos y también de empatía. Analiza números y estadísticas, sin dejar de considerar a las personas y sus sentimientos, por esa especial capacidad de contención y la sensibilidad particular de la que está dotada. Y, lo que es más importante, puede aportar, al momento de resolver cualquier cuestión o conflicto, su particular visión de género, tan importante hoy, al tratar y analizar una problemática en la que están involucradas mujeres que provienen de sectores vulnerables de la sociedad. Estas cualidades que destaco son resaltadas a diario, en diversos medios, por personas cercanas al derecho y también por quienes se encuentran fuera del ámbito jurídico.

Ahora bien, si 189 Estados —incluido nuestro país— reconocieron esta especial capacidad de la mujer y asumieron su compromiso hace 25 años de eliminar las barreras de la desigualdad y realizar acciones concretas para poder concretar este anhelo...

Si la lucha por el reconocimiento de esta igualdad es creciente y se han logrado avances significativos, en varias áreas, al punto que la participación de la mujer pudo hacerse visible en lugares que, hasta hace unos años, resultaban impensados...

Si su capacidad y su idoneidad no están en discusión y, por el contrario, cada vez que estas se evalúan, se alcanzan niveles crecientes y significativos de participación...

Yo me pregunto, ¿qué falta todavía para que la igualdad pueda concretarse en todos los estamentos del sistema judicial y, sobre todo, pueda hacerse visible en los cargos de mayor jerarquía y responsabilidad?

No tengo duda de que, si la capacidad no está en discusión y el compromiso se asumió hace ya 25 años, lo único que todavía falta para que la igualdad pueda concretarse —y así pueda hacerse realidad el plan diseñado en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing— es voluntad política. Es, entonces, claro que la mujer no carece de capacidad para desempeñar cualquier rol dentro del Poder Judicial, aun los que requieren de un mayor ejercicio de poder y suponen mayor responsabilidad. Lo que falta es voluntad política y una férrea decisión de hacer realidad los postulados de Naciones Unidas. Mientras ello no suceda, difícilmente puedan cumplirse los objetivos estratégicos diseñados en la Declaración.

Por todo lo anterior, estoy convencida que este nuevo 8 de marzo y este aniversario que se conmemora es una excelente oportunidad, no solo para reflexionar sobre los derechos de la mujer y los logros alcanzados, sino también para comenzar a diseñar acciones concretas que permitan cumplir con el compromiso asumido hace 25 años. Ya no se trata de repetir declaraciones, sino de ingresar a la acción y alcanzar los objetivos. Esto permitirá que nuestro país ocupe un lugar de vanguardia en el mundo, logrando el real acceso de la mujer y una efectiva participación en todos los estamentos del sistema judicial, sobre todo en aquellos que dependen de la voluntad política.

Si en 1957 pudo superarse la barrera de los prejuicios, permitiendo que por primera vez una mujer accediera a la justicia —en ese momento, las designaciones dependían exclusivamente de la voluntad política—, y si, además, esas mujeres y quienes las siguieron en el ejercicio de la judicatura dieron muestras acabadas de su enorme capacidad para impartir justicia, resolver conflictos y aportar una particular visión de género, en la búsqueda de soluciones justas, nada impide que ahora podamos avanzar, permitiendo que la participación igualitaria de la mujer se haga presente en todos los estamentos y en todos los ámbitos de la justicia.

Como dije y reitero, la mujer no es igual, superior, ni menos aún inferior al varón. Simplemente es distinta. Y esa diferencia es lo que le permite ejercer cualquier rol o posición dentro de la justicia, aportando una particular y útil visión de la realidad y del conflicto, que necesariamente debe complementar a la mirada que aporta el hombre.

Sería auspicioso que, cuando celebremos 30 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisemos nuevamente la historia y las estadísticas y estas nos muestren:

Primero, que la participación de la mujer en la judicatura continuó avanzando, hasta lograr equipararse con la de los hombres.

Segundo, que ya no hay diferencias ni desigualdades y que la capacidad y la idoneidad de la mujer se reconocen en todos los ámbitos y estamentos.

Tercero, que la mujer no necesita demostrar en forma constante su capacidad para ejercer cualquier rol dentro de la sociedad y, en particular, en el ámbito de la justicia, sino que esta se valora y reconoce, sin ponerse en duda ni discusión.

Y, cuarto, que por fin idoneidad y voluntad política se unieron para hacer realidad no solo los postulados de la Declaración, sino fundamentalmente el derecho a la igualdad, reconocido por tratados internacionales de derechos humanos y por nuestra Constitución.

Esperemos que así sea.

Cita online: AR/DOC/573/2020

{ NOTAS }

(4) Las crónicas de la época destacaron la designación de la Dra. Baldassari de Petrillo en el Poder Judicial, otorgando un lugar de relevancia a la noticia. En especial, se puso de resalto que la designación sentaba un precedente, tanto en la justicia local como en la na-

cional. Ver *Diario Rioja Libre*, del 26/08/1957.

(5) Un estudio interesante sobre la participación de la mujer en el Poder Judicial puede consultarse en GASTIAZORO, María Eugenia, "Género y trabajo. Mujeres en el Poder Judicial", *Colección Tesis*, Ed.

CEA, Córdoba, 2013, ps. 73 y ss.

(6) Cfr. <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/lo-gin/mostrarLogin.html?jsessionid=klUMDWLvdFJUlkgoxN14A2DP26mO2p8bZE699-BIQVLLhpMDFjsQa!-989934269>.

(7) Basta con observar la actual composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación para dar absoluto crédito a esta afirmación.

Mujeres en el Poder Judicial



Verónica F. Martínez

Vocal de la Cámara 9na. de Apelaciones
en lo Civil y Comercial de la 1ª.
Circunscripción Judicial
de la Provincia de Córdoba.

I. Introducción

No es novedad, ya que los diarios nos lo muestran cada día, que la preocupación por las cuestiones de género se ha instalado en la sociedad. Desgraciadamente visibilizadas de la mano de la violencia contra la mujer, que, si no se puede afirmar que ha recrudecido, sí ha tomado creciente estado público a través de las estadísticas más trágicas, como lo son los recientes e indeciblemente crueles casos de las más retorcidas y variadas formas de violencia contra la mujer, que no cesa a pesar del endurecimiento de las leyes a partir del aumento de sensibilidad de la comunidad ante este tipo de aberraciones. Decimos que no se puede afirmar rotundamente la existencia de un incremento de casos, puesto que hasta muy poco tiempo atrás, dada la situación de la mujer en la historia, este tipo de delitos no era motivo de estadística y mucho menos de difusión pública; por lo que cualquier comparación al estilo del retrógrado “el tiempo pasado fue mejor...” no resulta ni mínimamente ilustrativa.

Porque no hace falta mucha instrucción en perspectiva de género para sostener que la posición que tradicionalmente tenía la mujer en la sociedad hacía permanecer en el fuero interno familiar este tipo de acciones contra su integridad, a veces hasta justificadas por el propio sistema legal que las legitimaba como propias de ese esquema androcéntrico de la sociedad, que, de esta manera, las naturalizaba como propias de la sujeción de la mujer al varón, sea que se tratara de su padre o, luego, su marido.

Si se bucea un poco en la historia, resulta que esta visión jerarquizada entre el varón y la mujer está muy arraigada y tiene una larga construcción a partir de un rol desde lo primitivo, producto de la regencia de los varones y la subalternancia de las mujeres, a partir de la básica provisión de los recursos a partir de la revolución agrícola, que, a pesar del otorgamiento de simbolizaciones compensatorias a la mujer como por ejemplo al otorgar una especie de oficio sacramental a las tareas del hogar, han mantenido esta subalternancia femenina en la sociedad que luego se trasladó a las legislaciones, las que, hasta también hace muy poco —en términos históricos— mantenían a la mujer en una categoría de inferioridad jurídica notable (1).

Mucho se ha avanzado en términos comparativos desde esa primera época, sobre todo si se analizan los cuerpos legales,

tanto nacionales como los tratados y las convenciones internacionales a los que la Argentina ha adherido. Pero la realidad todavía nos interpela en términos de paridad real o en los hechos, donde lejos está de ponderarse el papel en sociedad en términos de igualdad con el varón. Es este el motivo de estas reflexiones que no son otra cosa que una opinión personal en la única calidad de mujer en el Poder Judicial.

II. Puesta en contexto y marco normativo

Las leyes, desde el Código de Napoleón en adelante, sirvieron para mantener la regencia masculina de la esfera pública de la sociedad y a la mujer dedicada a la esfera de cuidados, sobre todo de la familia; sencillamente una dinámica de hombre proveedor y la mujer adentro del hogar. Hasta entrado el siglo XX, cuando la primera agenda feminista empieza a conquistar derechos políticos y derechos civiles fundamentales, al menos en Occidente, como el derecho a la educación universitaria. Entre ellos, merece destacarse en nuestro país el derecho a trabajar, comerciar o ejercer su profesión sin el consentimiento de los varones a partir de 1926, el derecho al sufragio (1951), aunque el estado civil pleno de la mujer tuvo que esperar hasta la Reforma Borda del Código Civil (ley 11.711 de 1968), dado que hasta ese entonces para disponer de sus bienes propios requería también de la firma del marido como autorizante (2); y cabe mencionar que incluso los Códigos Penales del siglo XIX trataban distinto determinados delitos de acuerdo con el sexo, colocando a la mujer en una situación de padecimiento de violencia que resultaba exonerada por justificativos vinculados a esa calidad. Se tuvo que esperar hasta entrado el siglo XX para lograr algo que ahora parece también un criterio de dominación sesgado, pero se conquistó como un derecho básico de las familias, que es lo que se denominaba la patria potestad compartida.

Un popurrí de razones variadas en el siglo, entre las que se cuentan escaladas bélicas, la necesidad consiguiente de reemplazar el trabajo masculino por el femenino, la píldora anticonceptiva, el *flower power* y la educación, es lo que genera el impulso definitivo de esta segunda ola de feminismo, que se revela contra ese sistema que relegaba a las mujeres a un rol secundario y sobre todo visibiliza la alta violencia sexista contra la mujer, a la vez que otorga la impronta de una

seguidilla de modificaciones en la legislación y se apropia de la agenda de las distintas disciplinas, no solo el derecho, sino de las ciencias políticas, la medicina, la economía, la sociología, la psicología y sobre todo la cartera de políticas públicas, lo que determina que la cuestión de género en clave de igualdad no sea ajena a ninguno de estos estratos, porque se encuentra imbricada en la rutina diaria de la comunidad.

En el caso del derecho, la temática se involucra en las diferentes incumbencias y exige un análisis desde los derechos humanos principalmente, pero también desde el derecho internacional, constitucional, laboral, además del tradicional del derecho de las familias, en todas, marcado por esa búsqueda de la *igualdad* o *equidad de género*, o como se señalara, “su alter ego, la ‘no discriminación’, como quien persigue el Santo Grial, que —a pesar de los años, el desarrollo y la globalización— sigue resultando esquivo a las mujeres” (3).

Lo acuciante de la cuestión queda expuesto porque las situaciones de discriminación y de subalternancia de la mujer, unidas a la visión poco favorable en un entorno conservador de la salida de la mujer de ese rol principalmente maternal sacralizado, ha detonado en situaciones de violencia que la ha colocado en un primer escalón de la agenda pública, porque, como bien señalara la Dra. Carmen Argibay, el detectar las múltiples situaciones en las que una mujer se encuentra en desventaja por su condición de tal requiere, además de un esfuerzo intelectual para comprender una temática que no fue parte de nuestra formación, agudeza de los sentidos para detectar los estereotipos culturales arraigados que reproducen la asignación de roles de género (4).

No es este el lugar para detallar la vasta normativa que nuestro país ha dictado y la que ha adoptado como propia en los últimos años, así como para analizar los precedentes jurisprudenciales que cada vez más asiduamente se hacen cargo de un análisis con perspectiva de género de los asuntos sometidos a juicio.

Podemos destacar como hitos los más importantes a partir de la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994, que estableció como nuevo derecho y garantía igualdad, al sostener que “la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral” (art. 37, CN), a la vez que el art. 75, inc. 22, CN, otorgó a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) rango constitucional. El art. 23, a su vez, colocó en cabeza del Congreso de la Nación legislar y tomar medidas de acción positiva en resguardo de la igualdad real de oportunidades de trato y pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Carta Magna y tratados internacionales sobre derechos humanos en lo que también respecta a las mujeres. De ello deriva la ley 27.412 de Paridad de Género, superadora de la anterior 24.012 de cupo femenino que lo lleva al requerimiento de equidad en la distribución de cargos políticos.

También caben mencionarse otras marcas fundamentales, como la ratificación de instrumentos internacionales como la mencionada Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ley 24.632, que en su art. 2º, además de establecer la obligación del Estado de adoptar las medidas adecuadas de protección jurídica de los derechos de la mujer, también sostiene la necesidad de que se capacite a los funcionarios públicos, especialmente mencionando a los judiciales, para que apliquen la convención como forma de lograr estrategias públicas para el conocimiento y la protección de estos derechos; la ley 26.485, contra todas las formas de violencia o de Protección integral a las Mujeres, la ley 26.618 de Matrimonio y la Ley de Identidad de Género, así como la nueva ley contra la Trata y Tráfico de las Personas (26.842), que constituyen plafones fundamentales en otorgar un sentido igualitario a las personas, sin categorizaciones discriminatorias, puesto que detrás de cada categoría se esconde una visión coactiva o condicionante de parámetros de libertad que todos merecen.

En ese marco, la reciente sanción de la ley 27.499 conocida como Ley Micaela, constituye un mojón trascendental en el camino de revertir situaciones de discriminación y violencia hacia la mujer, revisar androcentrismos y establecer de manera continua y permanente un sistema de capacitación en distintas esferas, principalmente públicas, referido a los derechos de las mujeres, reconocimiento de su situación de vulnerabilidad o desventajas por el solo hecho de ser tales, como forma de contribuir a la plena vigencia de esos derechos y tutelar a las mujeres a la vez de propender a la igualdad de género. Se establece la capacitación en la temática de manera obligatoria, con una autoridad de aplicación (el Instituto Nacional de las Mujeres), que se pretende que elabore los programas y las iniciativas a estos fines con criterios de uniformidad, para lo cual se promueve la adhesión de las jurisdicciones provinciales.

Cabe afirmar sin lugar a dudas, luego de este somero repaso y como una primera conclusión, que el avance normativo en favor de la equidad de género ha sido mucho más notorio y amplio que el logro obtenido en este tiempo en un reparto más igualitario de los roles que mujeres y varones tienen asignados en nuestra sociedad. Es que, si bien la mujer ha avanzado mucho al insertarse masivamente en la esfera pública especialmente en los roles que ha conquistado en el mercado del trabajo, no es equivalente la inserción del varón, todavía en roles de cuidado de la familia o en el hogar.

III. Perspectiva de género y Poder Judicial

El diagnóstico que se realiza en el último párrafo se traslada necesariamente a lo que puede decirse respecto del trabajo de las mujeres y varones en el Poder Judicial, esencialmente porque los tribunales no pueden hacer otra cosa que reflejar los valores de la sociedad en la que operan (5), porque si —como sostenemos— las relaciones sociales están todavía altamente influidas por el género o por roles estereotipados de

{ NOTAS }

(1) BARRANCOS, Dora, “Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos”, Ed. Sudamericana, Buenos Aires, 2007. De la misma autora, en la conferencia del Instituto de la SCBA, “Mujeres en la sociedad argentina: un balance entre los derechos conquistados y las prerrogativas que faltan”, del

26/10/2015, tomada de <http://vimeo.com/137606724>.

(2) *Ibid.*

(3) LARRAÑAGA, Karina M., “Presupuesto público y perspectiva de género. Algunos apuntes para su discusión jurídica y de política pública”, LA LEY, 2019-E, 695, cita online: AR/DOC/2936/2019.

(4) ARGIBAY, Carmen, prólogo del “Protocolo de trabajo en talleres para una justicia con perspectiva de género”, cit. por BASTERRA, Marcela I., *La capacitación obligatoria de los agentes estatales en la temática de género. La “Ley Micaela” y el enfoque gender mainstreaming*, LA LEY, 2019-A, 910, cita online: AR/

DOC/413/2019.

(5) Cfr. PAUTASSI, Laura, “Las relaciones laborales desde una perspectiva de género”, videoconferencia de la OM, CS, del 30/08/2018.

género repartidos en tareas de cuidado y de provisión en forma diferenciada entre mujeres y varones, esos parámetros repetidos de actuación se van a reflejar también en el Poder Judicial y en sus resoluciones.

La *perspectiva de género* se erige así en una de las contribuciones más significativas del feminismo, en tanto parte del reconocimiento de la diversidad o la multiplicidad de identidades, para instalar una relación equitativa entre ambos sexos sobre la base del respeto de las diferencias, por lo que esta visión exige deconstruir múltiples estereotipos para construir una nueva dimensión de lo femenino y lo masculino, removiendo los patrones socioculturales que promueven y sostienen esa desigualdad y sobre todo las relaciones de poder sobre las mujeres (6). Los Estados adherentes a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se han obligado a coadyuvar a la modificación de esos patrones socioculturales y los prejuicios o cualquier práctica consuetudinaria o de otra índole que involucre criterios de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o ese tipo de patrones estereotipados de conducta como forma de eliminar la discriminación de la mujer.

Y esto incluye al Poder Judicial, donde se manifiesta doblemente, tanto en su estructura interna, como órgano del Estado en donde se da participación a varones y mujeres, es decir como ámbito laboral o parte del mercado de trabajo; como, asimismo, por la capacidad multiplicadora de esos patrones, o de su deconstrucción, en tanto sus miembros tienen la alta misión de impartir justicia.

Ese rol de resolver ha de ser necesariamente también —en tanto mandato constitucional y por las obligaciones convencionales tomadas por nuestra República, como se ha visto— con *perspectiva de género*. Y también los miembros de este Poder, independientemente del género, nos vemos obligados a participar en forma obligatoria y también continua y permanente, en la capacitación en esta perspectiva de equidad de género, por imperio de la normativa ya reseñada.

En cuanto a lo primero, esto es el Poder Judicial como ámbito laboral, resulta de particular análisis a través del mapa de género que elaboran los organismos respectivos, entre ellos especialmente la CS que lo elabora a través de su Oficina de la Mujer (7), donde refiere una masiva presencia femenina, cercana al 70% del plantel de empleados, con lo que el plantel masculino no llega al 40%; pero que al desagregar la participación en los cargos de decisión a nivel de funcionarios disminuye al 56%; y en el caso de magistrados, derechamente se invierte, representando en general en las diferentes provincias, un porcentaje bastante inferior en general al 40%, que distribuye aún menor escala de cargos en Cámaras de apelaciones, donde la participación femenina no llega al 25% (8).

En Córdoba, en particular, los niveles son parecidos, en tanto el plantel feme-

nino, sobre todo al ingreso —que aclarados que es por exámenes anónimos escritos—, se acerca al 70%; el plantel femenino total es de aproximadamente el 60%; pero igualmente, aunque los varones no representen más del 40% de esa población, las cifras derechamente se invierten en los cargos jerárquicos, puesto que los fiscales mujeres no llegan al 30% y en el rubro magistrados los varones representan el 66% y las mujeres quedan relegadas a un 34%, mientras que específicamente en el cargo de vocal de Cámaras, cargo que desempeño, no llega al 30% (9).

Es decir, la proporción está invertida, cuando sería de esperar que, frente a la participación femenina en la población total tribunalicia, ese porcentaje se replicara en los cargos jerárquicos. Acá el análisis se vuelve aún más complicado y no existen estadísticas fieles que ayuden a explicar el porqué de esta situación.

Las explicaciones, puertas adentro, resultan muchas y variadas; sería de esperar alguna medición a través de encuestas anónimas para entender un poco más esta especie de cesión de espacio de la mujer que se verifica en los hechos.

En la teoría, resulta explicable a través del famoso *techo de cristal* que determina que, a pesar de ingresar masivamente las mujeres al Poder Judicial, puesto que tienen un desempeño destacable en los concursos, luego la pirámide se invierte al llegar a puestos jerárquicos o de poder. Existe la ventaja comparativa con otros estratos de trabajo de que al menos en el Poder Judicial la remuneración es igual para varón y mujer por igual tarea, lo que no se da en el ambiente privado. Pero los números antedichos evidentemente relevan, en los hechos, una desigualdad real en términos de ascenso de las mujeres. Las causas del fenómeno, a mi entender, pasan en primer lugar por el hecho de que en una etapa muy concreta de la vida las mujeres postergan ambiciones y ámbitos diarios de la vida personal, porque lisa y llanamente la autonomía personal está limitada por el uso del tiempo dedicado a tareas de cuidado.

Existe un peso sociocultural que imprime un ritmo en la vida de las familias que en general hace que varón y mujer no puedan considerarse categorías homogéneas en la distribución de las tareas del hogar y particularmente las de cuidado de la familia, especialmente los hijos. Más allá de la natural disposición que la gestación implica para la mujer, esta tarea de cuidado en general sigue reposando en la mujer (10). Existe y pervive una visión maternalizada de los cuidados, que se manifiesta incluso en los reglamentos del trabajo, con licencias maternales más prolongadas, diversas de acuerdo con las jurisdicciones, pero que en su mayoría se otorgan a la madre, no dando la posibilidad de que las familias resuelvan la distribución del cuidado, y porque ese peso cultural es tal, que ocho de cada diez personas piensan que los menores deben estar al cuidado de la madre, aun cuando la legislación del derecho de las familias

ya se inclina por un reparto igualitario o compartido.

Por ello, si bien se ha avanzado en el reconocimiento de tales tareas de cuidado, en su valor económico o su necesidad de verse realmente compensadas frente a diversas alternativas de la vida familiar, v.gr., frente a la disolución del vínculo, o un accidente invalidante, donde la perspectiva de género ha penetrado más fácilmente en los poros de las decisiones judiciales, en este nivel que estamos analizando que es el Poder Judicial como mercado de trabajo, esas asimetrías existen todavía en general; siempre con honrosas excepciones.

Pero se advierten en la diaria y conviene exponerlas en primera persona: en la experiencia de veinte años de magistrada han sido contadas con los dedos las veces de registrar licencias de varones por necesidad de cuidado de hijos menores; lo que es lo mismo decir que, frente a las alternativas propias de la crianza, enfermedad, accidente, o incluso acto del colegio o situaciones afines, nuestra experiencia es que han sido las empleadas mujeres las que literalmente se abalanzan para el colegio o la casa, para el efectivo cuidado de su hijo; las ausencias por enfermedad también son femeninas. La realidad muestra que las mujeres tienden redes entre ellas, incluso de cuidado, y también en el refuerzo de tareas estas situaciones se superan en el ambiente laboral a través de esas redes solidarias y así se aprecia diariamente; cabe afirmar en esa experiencia que la flexibilidad de un ámbito laboral que reconozca esa multiplicidad de roles y tareas en el grupo de trabajo —que, ya se dijo, es prevalentemente femenino— no merma en efectividad o rendimiento si se dejan operar esas redes solidarias que como puentes se tienden las mujeres unas a otras; hasta tanto se den las transformaciones culturales necesarias que permitan sostener un esfuerzo compartido en el ámbito familiar con parámetros más equitativos en la distribución del trabajo y de las responsabilidades del cuidado.

La carrera judicial se ve impactada entonces por una segregación ocupacional que se denota en los números anteriores, que dificulta a las mujeres en general, en la etapa de crianza, el llegar a los puestos de conducción o, al menos, lo retrasa. Por otra parte, en esa etapa también las mujeres ven resentido su uso del tiempo, lo que afecta también en sus posibilidades de estudio o perfeccionamiento, es decir, impacta en sus antecedentes profesionales, lo que, frente a las meritocracias imperantes en la carrera judicial, también se imprime en su trayectoria laboral. Por eso, como afirma Laura Pautassi, los varones corrigen mejor los déficits educativos en el mercado laboral porque las mujeres en general son las que tienen la carga del cuidado personal del grupo familiar, y esa inserción en el mercado de trabajo no se condice con correlativa de los varones en las tareas del hogar, más allá de algunas, como las más lúdicas, compras o cocina (11).

La segunda cuestión, esto es, si esa falta de diversidad en el reparto de los

cargos jerárquicos entre varones y mujeres se refleja verdaderamente en las decisiones —la jurisprudencia—, es de más difícil respuesta. Se han analizado varias razones para reclamar esta igualdad, argumentos basados en *la diferencia* (12), que apuntan a la perspectiva que sumar mujeres en niveles de decisión reinventará el sistema jurídico alejándolo de métodos confrontativos o formalistas hacia otros de resolución de conflictos alternativos, que son entendibles en tanto parten de sostener valores femeninos frente a modelos o patrones masculinizados en este tipo de cargos, pero que no resultan convincentes y, sobre todo en el ámbito judicial, ponen en cuestión la calidad de imparcialidad que han de tener las decisiones. También existen argumentos basados en *la ética del cuidado*, inconfundiblemente femenina, con lo que se quiere fundar la necesidad de la perspectiva no ya de género, sino femenina en las decisiones, lo que tampoco nos convence. En realidad, asumiendo las conclusiones del artículo recién citado (13), las pocas investigaciones de las decisiones en torno a su contenido pareciera que en términos de sentencias y de administración de justicia en general no exhiben una diferencia clara o sintomática entre jueces varones y mujeres y el panorama empírico no es concluyente, y en particular no lo hemos observado en nuestra jurisdicción, donde se han registrado análisis en perspectiva de género más allá de la pertenencia de los jueces a esas categorías. Incluso en las Cámaras de Apelaciones, estimamos, el acuerdo tiende a neutralizarlas.

Nada hemos encontrado que permita afirmar que la igualdad viene impuesta por la necesidad de un perfil femenino en las decisiones. Al contrario, creemos que, si así fuera, resultaría en una postura sesgada o de posicionamiento por pertenencia a esa categoría que se encontraría reñida con la imparcialidad o la coherencia que se impone al resolver objetivamente los conflictos, dejando de lado esas posturas que nos posicionan en forma diversa no solo frente al género, sino a otros factores como la religión, la afiliación política o diferentes costumbres o prejuicios que personalmente nos podrían afectar pero no pueden traslucirse en el desempeño al juzgar porque implicaría imponer una visión personal que no tiene nada que ver con la administración de justicia.

Ahora bien, y más allá de esa postura personal en relación con el género como mujer en el Poder Judicial, sí cabe retomar lo que se viene diciendo y es que la propia legislación nacional y los tratados internacionales a los que ha adherido la República imponen el juzgar con perspectiva de género, no ya por pertenencia o no a esa clase. Es decir, no solo a las mujeres, sino a todo el Poder Judicial, porque es política asumida de Estado y respaldada por esas leyes enumeradas.

De esta manera se reconoce y se legisla con base en una desigualdad estructural y social que perjudica a la mujer en distintos ámbitos ya enumerados, y esa política asumida en favor de la equidad de género que se denomina perspectiva de

{ NOTAS }

(6) MOLINA de JUAN, Mariel F., “Justicia penal perspectiva de género y violencia económica”, LA LEY, 2017-D, 15, cita online AR/DOC/1586/2017.

(7) https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLayoutLogin.html?jsessionid=p4aisVT1-9EJ9xR0De7iPqct-7N3XqrTM_KHhzngh2BPGM5hG9oIp!-989934269.

(8) Datos tomados directamente del mapa de género citado en la nota anterior, complementados con

los brindados por Natalia GHERARDI, en la conferencia en la Oficina de la Mujer, CS, del 29/03/2017, titulada “Las responsabilidades de cuidado y su impacto en el empleo ¿de todos?”, disponible en video en esa oficina.

(9) Es recomendable el análisis que realizó MIGLIORE, Alicia, en “La justicia cordobesa en clave femenina”, CyJ, 02/02/2020, año 81, nro. 23.326, con-

tratapa.

(10) GHERARDI, Natalia, ob. cit.

(11) PAUTASSI, Laura, ob. cit.

(12) MENKEL – MEADOW, 1989, p. 231, SOMMERLAND, 1998, p. 28, cit. por MALLESON, Kate, “La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona”, *Feminist Legal Studies*, 11; 01/24/2003, Kluwer Academic Publishers,

tomado de la *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 2003.

(13) MALLESON, ob. cit.

género impone intentar equilibrar esas desigualdades y evitar todo modo explícito o implícito de discriminación de las mujeres, y esto se extiende mucho más allá a superar la violencia de género que es su cara visible. Significa asumir posturas y políticas en todos los ámbitos de la sociedad que corrijan esas desventajas.

Como dijimos, los tribunales no pueden sino reflejar los valores de la sociedad en la que operan y así también deben corregir esas desigualdades en favor de las mujeres, lo que supera el planteo de incoherencia con la objetividad que caracteriza la función, porque significa aplicar las medidas de acción positiva que las leyes y tratados internacionales imponen como medio para lograr esa igualdad de trato o no discriminación fundada en el género en todos los ámbitos. Si los jueces, entonces, dan relevancia a la perspectiva de género y la aplican, no estarán así resolviendo con “favoritismo” hacia las mujeres, sino más bien aplicando las medidas de acción positiva necesarias para corregir esas parcialidades, en pleno uso de su jurisdicción y aplicando las leyes que imponen esa perspectiva de género. Para lo cual, como bien señaláramos al principio en palabras de la Dra. Argibay, debemos formarnos y capacitarnos obligatoria y permanentemente (Ley Micaela).

Resumiendo, no es aceptable considerar que existen diferentes resultados en las decisiones judiciales, según las características individuales de los jueces. Eso equivaldría a ser juez de pares, y eso es todo lo contrario a la verdadera administración de justicia que nos impone en nuestra subjetividad, la tarea más ardua de liberarnos de nuestros propios pareceres, querer (afectos) y pensar, para actuar el derecho y lograr la justicia en el caso concreto, con base en la ley y la equidad como norte.

Aplicar una perspectiva de género se impone porque es derecho vivo y, además, un acto de justicia en sí mismo, hacia la desventajada categoría de género mujer. Y si las estructuras legales y sociales muestran todavía ese desequilibrio que la perjudica, que hasta hace poco derechamente la discriminaba, y se acepta que las relaciones sociales están aún profundamente afectadas por categorías de género y el grupo de las mujeres sigue en desventaja, para operar la igualdad, necesariamente se han de reflejar esas desventajas y como grupo vulnerable que es, corregirlas con todo lo que se encuentre a mano para ello, que en el plano legislativo es mucho. Esto significa no resolver con base en favoritismos, sino equilibrar o corregir las desigualdades que se llevan al Poder Judicial en los casos a decidir, como se hace con otros grupos vulnerables —v.gr., menores, consumidores— cuando las normas adoptan medidas para lograr en lo concreto esa corrección o protección. Eso es promover entonces, “un Poder Judicial genuinamente imparcial, que imparta a varones y mujeres el mismo trato” (14).

Cabe reconocer innumerables procesos judiciales que han sido estratégicos para generar cambios judiciales y sociales en la

materia. Incluso, para habilitar discusiones públicas o sociales impensadas o de gran valor simbólico, como, por ejemplo, la primera liberación y luego condena en España a la famosa *manada* por violación, la misma situación de violencia que derivó en la Ley Micaela y tantas otras que se podrán analizar como hitos fundamentales del acogimiento de esta perspectiva de género.

La igualdad de género en la magistratura también nos interpela acerca del porqué de esa desigualdad que afecta a las mujeres en el Poder Judicial que por diversos motivos no llegan a los puestos de decisión.

Y nos obliga a desandar las figuras estereotipadas de juez, impregnados sin duda, de una masculinización del mundo jurídico que obliga muchas veces a adaptarse a esos modelos para crecer en trayectoria y vocación. Y es deseable que se logre esa equiparación, porque de esta manera el Poder Judicial se va a parecer más a la sociedad en la medida que las experiencias de vida de unos y otros, mujeres y varones, se parezcan más entre sí y se destierren esas desigualdades tan anquilosadas, no solo en el Poder Judicial, sino también en los roles asignados en el cuidado y trabajo o economía del hogar. Por ahora, las estadísticas aún muestran que las mujeres que han ganado al insertarse al trabajar en la esfera pública, tienen más horas dedicadas a la economía del cuidado que el varón, lo que como dijimos afecta derechamente su trayectoria laboral y es causa de su segregación ocupacional por el referido techo de cristal.

IV. Sistemas de ingreso, ascenso y designación de magistrados: idoneidad y meritocracia vs. medidas de acción positiva: la ceguera de género disfrazada de neutralidad

Los nombramientos basados en el mérito son reconocidos como una gran ventaja, frente a los discrecionales o dependientes de la política de turno. Igualmente, en estos sistemas, resalta que pasado el filtro que generalmente es el examen escrito, parte del mérito se distribuye entre antecedentes y una entrevista o evaluación personal, donde se deja entrever a veces el sesgo patriarcal. Los que lo hemos transitado en más de una oportunidad, hemos sido testigos, por ejemplo, de preguntas dirigidas a las mujeres referidas a su estado civil, hijos o forma de organización del hogar, que no son realizadas a los colegas varones, lo que es demostrativo de lo profundo de la internalización de esos modelos patriarcales en nuestra sociedad. A su vez, los antecedentes reflejan esas dificultades de las mujeres de mantener en etapa de crianza de prole, la trayectoria profesional y que inevitablemente contribuyen a la construcción de ese techo de cristal.

Frente a esto, se está produciendo —no sin resistencia— algún esbozo de acciones positivas para equiparar esta situación de desventaja frente a los concursos (15). A la par de la ley de paridad en otros poderes, en los sistemas basados en el mérito como en general el de los Consejos de la Magistratura, esta situación es aún invisibilizada.

Así, el sistema basado únicamente en el mérito, aparentemente *neutro* en torno al género, se transforma en uno que propicia la *ceguera de género*, porque justamente no contiene ninguna medida positiva que permita equiparar una desigualdad fundante y que se va incrementando en la medida de la trayectoria profesional de los que quieren acceder a la magistratura por las razones socioculturales ya descriptas, y que hacen sumamente difícil, para la categoría de las mujeres, el pujar en ese sistema de mérito en condiciones equiparables al varón, sencillamente porque no las goza a esa altura de la carrera profesional.

Poco se ha avanzado en este sentido, porque el sistema está basado en una búsqueda de idoneidad. Igualmente, reiteramos, la desigualdad estructural lleva muchas veces a disfracar la idoneidad de muchos, por un parámetro de *disponibilidad total de tiempo* que el varón puede sostener en la mayoría de los casos y no así la mujer. Estas preguntas también abundan en las entrevistas, aún en tono destemplado al estilo de: ¿cómo piensa llevar adelante un tribunal criando a la vez chiquitos en edad escolar? (nuevamente hablo en primera persona); se menosprecia allí la capacidad del varón para coparticipar en el rol de cuidado en la mayoría de casos, a la vez que se condena a la segregación a una cantidad de familias distintas del arquetipo, pero reconocidas en un pie de igualdad en la ley.

Las reformas de octubre del año pasado introducidas al Reglamento de Concursos Públicos para la designación de magistrados en el Poder Judicial de la Nación (16) van en ese sentido, al incorporar como paso previo para la inscripción en futuros concursos del requisito de capacitación en perspectiva de género e incorporar esta perspectiva dentro del temario y la valoración de antecedentes en la selección, así como la de integrar la terna con una mujer siempre que haya obtenido los puntajes mínimos. Reflejan esa intención de acciones positivas para lograr la equiparación de mujeres y varones en un primer paso camino a corregir esas asimetrías, puesto que si bien la forma en que se establecen los puntajes que se fundan en méritos parecen ser neutrales, en los hechos se ha dicho que “el mecanismo meritocrático y supuestamente neutral en términos de género combinado con la falta de compromiso del Poder Ejecutivo y del Senado en el fomento de la nominación de mujeres y con las diferencias en las oportunidades laborales en el mundo del derecho, contribuye a mantener y ahondar las desigualdades y la segregación en las oportunidades de acceso a la magistratura y a las instancias más importantes de toma de decisión en el Poder Judicial” (17).

Un avance en este sentido probablemente iría en camino de otorgar mayor puntaje o peso relativo a la prueba escrita o de oposición y disminuir los relativos a antecedentes y entrevista personal, lo que demostró en ese Consejo un aumento en las mujeres ternadas a partir de 2013 (18); también esquematizar las preguntas homogeneizándolas en las entrevistas, para evitar los sesgos discriminatorios de las

que se puedan formular espontáneamente.

V. Reflexiones finales en primera persona

La inserción de la *perspectiva de género* en la estructura organizacional del Poder Judicial se revela en la actualidad como una obra en construcción. Todavía no se ha arribado a la cabal comprensión del impacto que sobre la autonomía personal y el empleo de las personas en el Poder Judicial tienen los estereotipos de roles de cuidado y las responsabilidades que reposan aún mayoritariamente en las mujeres.

El desarrollo de ese conocimiento podría redundar en una mejor administración de justicia, si se adaptara en el *mientras tanto* hasta una equiparación en ese juego de roles con el varón la estructura del Poder Judicial, para ser más amable o acorde al *multitasking* al que se someten diariamente las mujeres que allí se desempeñan, con medidas básicas como más flexibilidad horaria, guarderías cercanas o con convenio, régimen de licencias compartidas o a elección de las familias y un básico reconocimiento de las mayores dificultades en el desempeño de la trayectoria laboral y su impacto en la carrera judicial, o mecanismos compensatorios para asegurar mayor igualdad de oportunidades, que deberían desarrollarse implementando el estudio de las condiciones de trabajo reales de quienes se desempeñan.

En el fluido equilibrio de roles equiparados tanto en lo público como lo privado, se habrá de encontrar el balance que, por ahora, con acciones positivas se debe forzar de alguna manera en protección a la asimetría que, sin duda, se registra. Pero en función de este necesario reflejo de los valores socioculturales de la época en los ámbitos innegablemente conservadores de los pasillos tribunales, esta ciclópea tarea ha de empezar en cada hogar y en la escuela, ámbitos más propicios para reconfigurar lazos de familia y, a la vez, de trabajo.

Tengo la convicción de que es una tarea que se ha de emprender sin quiebres, porque se trata de redefinir siglos de construcción social, pero sin pausas y sin recelos, porque como bien dijo el sabio, “nada en el mundo más manso, más débil que el agua. Pero para atacar el fuerte, ¿quién será algún día como el agua? El vacío en ella la vuelve transformadora” (19).

Transformar con aliento sensible porque, en definitiva, de lo que se trata el camino de la mujer en el Poder Judicial, es de penetrar por doquier como el agua, filtrarse entre los obstáculos, erosionar lo duro y rígido, como el agua. Porque el deseo de igualdad, equidad y no discriminación que parece que encarnamos las mujeres de este siglo es la punta de lanza de las minorías que en toda su diversidad y mucho más allá de todas las subjetividades o categorías merecen este mismo trato de igual a igual en todos lados, sobre todo, en el Poder Judicial. “Nadie desconoce esta verdad, pero nadie se atreve a ponerla en práctica” (20).

Cita online: AR/DOC/630/2020

{ NOTAS }

(14) *Ibid.*

(15) Así lo indican como necesario la CN (art. 37) y la CEDAW ya citada.

(16) Res. 269, 289, 266 y 271 del Consejo de la Magistratura de la Nación, todas de 2019.

(17) BURDEOS, Florencia, “Hacia la igualdad de género en el acceso a la magistratura nacional. Recientes reformas al Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados”, con cita en nota (38) a

BERGALLO, Paola, LA LEY, 2019-F, 1103, cita online: AR/DOC/3714/2019.

(18) Según el artículo recién citado en nota 17, con cita de publicación de la Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal.

(19) “I Ching. Libro de las mutaciones”, cap. LXXVIII.

(20) *Ibid.*

MUJERES EN LA ACADEMIA

Las mujeres en la Academia: un desafío personal y colectivo sin respuesta



Académica de la Academia de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba por Corrientes

Lidia M. R. Garrido Cordobera

I. Punto de partida

Cuando me invitaron a participar en este Suplemento Especial acepté gustosa, y confieso que, si bien el tema me resultaba amigable, no entendía por qué me fue requerido especialmente.

Por ello, me puse a investigar cuántas mujeres reunían en Derecho la categoría de Académicas de Número y cuántas la de Académicas Correspondientes, tanto en la Academia Nacional de Derecho de Córdoba como en la de Buenos Aires, y debo confesar que la cifra me asombró: jamás tomé real dimensión de las escasas proporciones, pues con 39 años de docencia, habiendo llegado a la titularidad en 2018 y a la Academia como Correspondiente hace 6, con Categoría 1 de docente investigadora desde hace mucho, percibo ese baño de realidad abrumador que dan los números (1).

La Academia —sostengo— constituye una garantía de futuro, y por ello aceptamos el reto de defender no sólo la pluralidad ideológica, sino las miradas tenidas por la particularidad, como también en el ámbito universitario lo son la libertad de cátedra y el acceso a los más capaces.

Vivimos en un mundo globalizado, en el que las circunstancias que rodean a la humanidad son cada vez más complejas, pero si realmente queremos un régimen humanista debemos devolver a la mujer, en paridad con el hombre, la dignidad de ser el núcleo, y no tomarlas como una mera variable política o económica en materia de desarrollo progresivo, brindando coherencia y sentido al sistema, ya que nada hay más lejos de la pura discrecionalidad y arbitrariedad que su correcta posibilidad de ac-

ceso y la visibilidad del trabajo de las mujeres en la producción de conocimiento. Sin embargo, pese a ser mayor la presencia y el egreso de las mujeres en comparación con los varones en la carrera de Abogacía, la traslación a los puestos jerárquicos no se ha dado en igual proporción y hasta ha motivado una resolución del Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires y del Consejo Directivo de la Facultad de Derecho.

Mucho se habla del “techo de cristal”, de considerar a la mujer un “sujeto vulnerable”; no soy ajena a la empatía por esos problemas y a las postergaciones que muchas veces se sufren en los ascensos o en las oportunidades, pero, tal vez por mi propia historia, por venir de una familia de mujeres fuertes, con una madre abogada que se fue a estudiar a Santa Fe y ocupó cargos en la Administración Pública y en el Poder Judicial, con un padre que nunca sintió en juego o en peligro su carrera, masculinidad o identidad, ya que él brillaba con luz propia y aquello nunca le molestó, porque eran una dupla, juntos a la par, donde el diálogo y la escucha, lo que luego se conocería como los derechos del niño, niña o adolescente, se hicieron carne, rodeados de amigos como ellos, por ejemplo los Andorno, Martigarro, Clisia de Fabris, Maruca Suárez de Grillo, por nombrar algunos que conformaron mi cotidiano; tal vez sea por eso que parto de la igualdad de mérito y oportunidad; tal vez mi error ha sido creer que mi microsistema, que he reproducido y expandido, es el imperante; los números me dieron un baño de realidad. He tenido compañeras brillantes, como María Angélica Gelli en el Gioja, o como decana a Mónica Pinto, o como profesora a Graciela Reiriz y como guía a Aída de Carlucci y a Noemí Nicolau; en la Argentina, sólo estas últimas pertenecen a la Acade-

mia de Córdoba como Correspondientes, y a la Academia de Buenos Aires, solo Carlucci como miembro.

Si pasamos revista a los nombres de los asientos, no existe ningún nombre de mujer; ello se explica por cuestiones históricas, a mi entender, y no por un tema de que no existan mujeres como Margarita Argúas, Berta Orchansky o María Josefa Méndez Costa, en mayor cercanía en la línea de tiempo.

II. Cómo es el mundo jurídico, universitario y académico en que nos movemos

En la publicación de Paula S. Suárez (2) encontramos una ajustada referencia al devenir de las mujeres en la senda de la abogacía, trayéndonos los ejemplos de Amasia Sentia, Hortensia y Cayá Afrania en la época romana del siglo I a. C., y señalando que, pese a la prohibición del ejercicio, muchas mujeres de la élite romana cultivaban el Derecho, dando los ejemplos de Livia y Mesalina.

En la Edad Media varias mujeres de la aristocracia concurren a las universidades y se doctoran en Derecho en Bolonia, y hasta se dedican a la docencia universitaria.

No podemos pasar por alto en este recorrido la Declaración de los Derechos de la Mujer y Ciudadana de 1791, que consta de un Preámbulo y 17 artículos, y la trágica muerte en la guillotina de Olympe de Gouges.

Demos un salto a Margarita Argúas (fallecida en 1986), diploma de honor en 1923 y doctora en 1925, titular por concurso en 1966, que en 1968 fue designada miembro de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, siendo la primera mujer en ocupar un sillón y, posteriormente, miembro de la Corte Suprema.

La universidad, como lugar de formación y transmisión de conocimiento, es un fenómeno social complejo de explicar, más aún si incluimos en ella la variable del género, como señala Patricia García Guevara en su investigación (3).

Esta investigadora señala, respecto a las redes de trabajo, que, mayormente, están constituidas por grupos masculinos con poder y capacidad de intercambio de favores. Tales redes son conocidas en inglés como *the old boy* y son básicamente las relaciones sociales o lazos que se establecen entre los compañeros de clase en los viejos colegios e internados aristocráticos (4); agregamos, por nuestra parte, las relaciones nacidas en los clubes sociales o por pertenencia a determinada facultad o estructura de los poderes.

Refiere García Guevara la tendencia a la concentración de poder masculino en la cúspide de las organizaciones laborales, recordando un viejo estudio, y menciona que “los hombres seleccionan hombres porque se sienten más a gusto entre hombres, a este fenómeno Kanter

(1977) le denominó homosociabilidad”. Considera expresamente que ello lleva a que las poderosas redes de trabajo masculinas y la homosociabilidad constituyan un factor clave en la explicación de la subrepresentación de la mujer académica.

Sin embargo, también considera otra vertiente dentro del campo educativo: el estudio de la autoridad y del quehacer político (*policy-making*) (5). Podemos agregar, por nuestra parte, el “institucionalismo”.

Sostiene que es importante realizar estudios sobre la organización universitaria y el género para entender la baja representación de las mujeres en la Academia en general y en los puestos ejecutivos en particular. Considera que es importante investigar las redes de autoridad masculina y las reglas o normas formales e informales del quehacer político universitario, y se plantea preguntas urticantes (6).

De la investigación surgen seis características en el patrón de ascenso hacia los puestos altos: 1. oportunidad, 2. recomendación, 3. simpatía, 4. habilidad, 5. intercambio, y 6. lealtad (7).

Frente a esta fuerte y cerrada dinámica masculina, es difícil ver al minoritario grupo de mujeres en puestos altos estableciendo una dinámica alternativa a la presente; el desarrollo de un liderazgo real femenino capaz de establecer una corriente de opinión diferente a la clientelar suele ser problemático.

La llamada hermandad y la solidaridad entre mujeres a veces son algo difícil de encontrar en los puestos altos, en donde la competencia es grande y las oportunidades escasas; para las mismas mujeres, suelen generar el efecto contrario, conocido como el fenómeno de la abeja reina. Sin embargo, en los últimos años encontramos el fenómeno de la sororidad, como la colaboración entre mujeres.

Vemos la construcción de redes de trabajo femeninas; esto supone tener la convicción de que el establecimiento de tales redes beneficia no sólo a las mujeres, sino al resto de la sociedad, al establecer formas alternativas basadas en el mérito y la cooperación; ejemplo de esto lo encontramos en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, con su grupo de profesoras.

III. El dilema: ¿ser Hestia o Atenea? El caso de Hipatia

Suele decirse que las mujeres tienen un arquetipo o imagen preponderante en su relación con el entorno, aunque en realidad solemos ser un verdadero cóctel o fusión de los ideales que nos guían, más nuestra personalidad y entorno (8).

En esta línea discursiva, podemos seleccionar algunas figuras que, a mi modo de ver, se vinculan a nuestra disciplina de la Academia.

{ NOTAS }

(1) Pueden consultarse las siguientes páginas de las Academias de Derecho de Córdoba y de Buenos Aires: www.acadec.org.ar: cuatro [4] académicas de número en la actualidad: Zlata Drnas de Clément, Marcela Aspell, María Inés Bergoglio y Adriana Dreyzin de Klor; tres [3] fallecidas: Berta de Orchansky, Angélica Ferreira e Hilda Chamorro Greca de Prado; cinco [5] correspondientes: Aída Kemelmajer de Carlucci (Mendoza), Lidia Noemí Nicolau (Rosario, Santa Fe), María Laura Estigarribia Bieber (Resistencia, Chaco), Mirta Gladis Sotelo de Andreau (Corrientes) y Lidia M. R. Garrido Cordobera (Corrientes); una [1] correspondiente fallecida: María Josefa Méndez Costa (Santa Fe). Academia de Buenos Aires, www.academiadederecho.org.ar: una [1] académica de número en la actualidad: Aída Kemelmajer de Carlucci; una [1] fallecida: Margarita Argúas; como correspondiente sólo figura

la profesora italiana Giovanna Visintini.

(2) Véase http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/20/las-mujeres-abogadas-en-la-historia-y-en-la-facultad-de-derecho-de-la-universidad-de-buenos-aires.pdf.

(3) GARCÍA GUEVARA, Patricia, “Mujeres ejecutivas en la Academia”, *Reencuentro*, nro. 38, diciembre/2003, Universidad Autónoma de México, ps. 66 y ss.

(4) GARCÍA GUEVARA, Patricia, “Mujeres ejecutivas en la Academia”, ob. cit., ps. 66 y ss.

(5) GARCÍA GUEVARA, Patricia, “Mujeres ejecutivas en la Academia”, ob. cit., ps. 66 y ss. Dice que las normas o reglas formales e informales y los procesos de negociación son elementos importantes en la explicación de la organización universitaria (Clark, 1983; Kogan, 1984; Levy, 1986; Morales-Gómez, 1990).

(6) GARCÍA GUEVARA, Patricia, “Mujeres ejecutivas en la Academia”, ob. cit., ps. 66 y ss. ¿Están las mujeres académicas en puestos ejecutivos siguiendo las reglas de los hombres en la organización universitaria, o tienen sus propias formas de inserción en los puestos altos? ¿Cuál es el papel que juega la política organizativa clientelar patriarcal y cómo afecta éste a las carreras de las mujeres en la actualidad? ¿En qué consiste entonces el patrón de ascenso inmerso en las redes de trabajo masculinas?

(7) GARCÍA GUEVARA, Patricia, “Mujeres ejecutivas en la Academia”, ob. cit., ps. 66 y ss. Señala que la oportunidad consiste en estar en el momento adecuado, en el lugar adecuado, es decir, conseguir el momento de ocasión (parece estar relacionada con el azar). Existe otra menos azarosa, ligada a la recomendación que se obtiene por medio de los actores que toman las decisiones o de alguien con

poder en la jerarquía de los ejecutivos universitarios. Contar con la simpatía de los actores políticos universitarios es otro elemento importante, ligado a lo anterior. Por último, encontramos otro elemento más individual; éste es el de la habilidad para seguir el juego político, esto es, tener disposición y capacidad para seguir las reglas formales e informales que manejan las redes masculinas. El juego fue descrito de la siguiente manera: buscar a la gente, los momentos de acercamiento, compartir problemas. Tú me ayudas acá y yo te ayudo allá. Esto nos lleva a la quinta y sexta características, que consisten en una serie de intercambios, que son los acercamientos, las concesiones recíprocas, y que finalmente deben concretizarse en un compromiso de lealtad con la gente, lo cual significa serles fiel (entrevista 1, 2001).

(8) SHINODA BOLEN, Jean, “Las diosas de cada mujer”, Ed. Kairós, 2001, Bs. As.

En la mitología, Hestia era la diosa del hogar, hija de Cronos y de Rea y hermana de Júpiter, Neptuno, Plutón, Juno y Ceres. Es el símbolo de la fidelidad, del fuego eterno, el centro de cada persona, del grupo o la comunidad. Representa el arte de mantener ese equilibrio, el fuego interno encendido; es una presencia cálida y amistosa, casi invisible; se la representa por un círculo, con la llama del fuego siempre encendida. Cuando uno observa sus cualidades, éstas son la escucha, la dedicación a las instituciones, el trabajo disciplinado; suele decirse que son el alma o la argamasa de los lugares. Es la docente que trae la calma, es la que escucha sin tomar partido en las disputas.

Mientras que Atenea es la diosa de la sabiduría, la artesanía, la defensa y la guerra estratégica, y sus símbolos incluyen la lechuza y el olivo. Hija de Zeus y de Metis (que fue tragada por Zeus), nace de la cabeza de su padre totalmente adulta y con armadura de combate completa. Representa a las mujeres que trabajan y disputan los lugares a los hombres, poseen una visión estratégica y protegen generalmente a sus elegidos. Representa a las mujeres que llegan al poder y defienden el sistema.

Pensemos ahora en un personaje real: Hipatia, hija y discípula del astrónomo Teón; fue una filósofa y maestra neoplatónica griega, natural de Egipto, que destacó en los campos de las matemáticas y la astronomía; como miembro y cabeza de la Escuela Neoplatónica de Alejandría a comienzos del siglo V, cultivó los estudios lógicos y las ciencias exactas, llevando una vida ascética. Su carácter singular de mujer entregada al pensamiento y a la enseñanza, y su fidelidad a sus creencias, el paganismo, en el momento de auge del catolicismo teodosiano como religión del Estado romano, nos muestran su personalidad.

Los movimientos feministas han reivindicado la figura de Hipatia como paradigma de mujer liberada de los condicionamientos de su época, como librepensadora sin necesidad de la aprobación del sistema y aun a costa de su integridad. Es una fusión de Hestia y Atenea trabajando juntas.

IV. Ser líderes resonantes

Aun cuando no cabe duda de que el pensamiento analítico y la claridad conceptual son habilidades fundamentales e imprescindibles para la Academia, la docencia y la investigación, la capacidad intelectual, por sí sola, no hace al líder. Los grandes líderes o referentes son personas que saben manejar las emociones; su éxito no depende sólo de lo que hacen, sino del modo en que lo hacen. El líder es el principal “gestor de significado” de un grupo.

La tarea fundamental del líder debería ser despertar los sentimientos positivos y las capacidades del grupo, y ello ocurre cuando un líder produce resonancia. Para Goleman, Boyatzis y McKee, la clave del liderazgo resonante se asienta en las competencias de la inteligencia emocional que posean los líderes, es decir, en el modo en que gestionan la relación consigo mismo y con los demás.

En contextos de crisis o turbulencia, el líder desempeña un papel fundamental en el clima emocional colectivo, ya que explícita o implícitamente determina la norma emocional del grupo. Si un líder carece de la capacidad para encauzar las emociones adecuadamente, nada de lo que haga funcionará como es debido (9).

El liderazgo resonante, para Goleman, Boyatzis y McKee, es un tipo de liderazgo que sintoniza con los sentimientos de las personas y

los encauza en una dirección emocionalmente positiva; un signo evidente es el entusiasmo: sabe movilizar en los demás el estado de ánimo más adaptado a las circunstancias, utilizando su empatía para sintonizar con el tono emocional del grupo.

Por el contrario, cuando el líder no sabe empatizar ni interpretar adecuadamente las emociones ajenas, genera disonancia y transmite innecesariamente mensajes perturbadores, y el resultado es que la atención del grupo se desvía de su misión y se centra en el malestar colectivo, creándose grupos discordantes en los que las personas tienen la continua sensación de hallarse desconectados de los demás, movilizándose emociones negativas y generando en el equipo sentimientos de frustración, competencia, resentimiento, rencor y rabia.

V. La deuda. La promesa incumplida: igualdad y fraternidad (la sororidad)

Más allá de las declaraciones y los pactos internacionales de derechos humanos, las Constituciones nacional y provinciales, las leyes antidiscriminatorias, el cupo femenino, las resoluciones de las universidades y facultades, etc., la realidad nos muestra con sus hechos que la declamada igualdad no se da en nuestro ámbito, y no creo que se deba a la inexistencia de una masa crítica femenina.

Menos aún vemos la sororidad en la mayoría de las mujeres que muchas veces disputan el terreno académico, sino todo lo contrario, o la mentada fraternidad entre hombres y mujeres, en la cual pocos creen (10).

Creo que todos estamos en deuda y que esto trasciende a las normas, se involucra con la dignidad, con la esencia del ser y constituye un ver-

dadero imperativo moral; si queremos educar y transmitir valores a esta sociedad desde la Academia y no ser meras espectadoras funcionales o declamadoras, sino verdaderas formadoras del saber crítico, y colaborar con el devenir de nuestra disciplina, debemos asumir un rol más activo, tratar de que el mérito sea la vara con que midamos por igual a hombres y mujeres, no aceptar ser la excepción, sino convertirnos en la regla, pero esto debe conllevar un fuerte compromiso y ser una conquista merecida, no un regalo.

El rol que las mujeres han tenido en las Academias ha sido de inspiración a otras de las generaciones por llegar; ha establecido la agenda y se han discutido temas, pero también lo han hecho las mujeres que han ejercido la judicatura o la cátedra, que no debemos olvidar. Aunque no ocupen un sillón, han demostrado valentía y son vistas como modelos valiosos a seguir y, aun extramuros, han fortalecido el desarrollo y la evolución del Derecho.

Recuerda Mónica Pinto que las mujeres estamos creciendo en protagonismo y vamos en busca de una paridad como piso; se trata de sumar esfuerzos y visiones para lograr juristas con una visión multicultural y garantes de la libertad y la dignidad de las personas (11).

Debemos tener libertad de elección de pensamiento, igualdad de oportunidades, de realización de nuestras metas, y debemos ayudar a realizar la verdadera fraternidad o solidaridad en aras de la dignidad y de un mundo mejor donde se desarrollen plenamente las potencias individuales y colectivas tanto de mujeres como de hombres, a la par, sin discriminación formal o informal.

Cita on line: AR/DOC/551/2020

{ NOTAS }

(9) GOLEMAN, Daniel - BOYATZIS, Richard - MCKEE, Annie, “El líder resonante crea más”, Penguin Random House, Barcelona, 2016. La capacidad del líder para inducir estados de ánimo positivos y cooperativos resulta fundamental para determinar el éxito del grupo. El clima emocional daría cuenta de entre el 20 y 30% del rendimiento

de liderazgo y que pueden pasar de uno a otro estilo en función de las circunstancias que se presentan, dependiendo de la situación a resolver. Estilos resonantes: 1. visionario, 2. coaching, 3. afiliativo, 4. democrático. Estilos disonantes: 5. timonel, 6. autoritario.

(10) Por suerte existen lugares como el Instituto Gioja o

grupos como el de Marisa Herrera, comparta uno o no sus ideas, para demostrar que se puede.

(11) PINTO, Mónica, “Abogacía. Compleja y fascinante”, LA LEY, edición especial del 29/08/2019.

MUJERES EN LAS CORPORACIONES

Mujeres en el Derecho

Evolución de la legislación argentina hacia la igualdad de género y su incidencia en las pequeñas empresas



María Bomczuk

Compliance Officer de SIGSA SA.

I. Introducción

Resulta muy increíble que, a pesar de estar transitando el último año, de la segunda década del siglo XXI, la desigualdad de género, la violencia y la dis-

criminación contra las mujeres y niñas, en todas sus formas, aún exista y que el “reconocimiento” de derechos humanos de las mujeres sea catalogado como un “logro o conquista” después de una “larga y constante lucha”, en muchos lugares del mundo.

Como si los derechos humanos (*inherentes a todos por el solo hecho de ser humano, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición*) solo pertenecieran a algunos pocos que tienen el poder de otorgarlo o delegarlo, a su discreción.

II. Evolución en la legislación argentina

En nuestro territorio, tanto la legislación colonial como luego la normativa contenida en el Código Civil de Vélez Sarsfield de 1869 tuvieron *nulos reconocimientos de derechos hacia la mujer*, especialmente si esta era casada, porque estipulaba la incapacidad relativa de la mujer, que su representante en todos los efectos era el marido, que la mujer casada no tenía derecho a la educación ni podía realizar actividades comerciales sin su consentimiento, porque el esposo era el administrador de todos los bienes, incluidos los que la esposa aportara al matrimonio, así como tampoco la mujer casada podía ser testigo ni iniciar un juicio sin el consentimiento del cónyuge; todo ello por supuesto era una lógica derivación de las tradiciones de la época y del machismo ancestral.

Visto desde una perspectiva actual, hasta era más conveniente para la mujer en esa época permanecer soltera que casarse, cla-

ro que muy pocas mujeres en ese momento podían estudiar, trabajar y autosustentarse; era más fácil si se pertenecía a una clase social más acomodada o que la mujer proviniera de una familia que la hubiese educado para que rompiera con los prejuicios de la época o rebelado ante su destino: “casarse o adquirir los hábitos, antes de la deshonra de permanecer soltera”.

Si bien siempre hubo gente evolucionada que vio antes que otros los acontecimientos futuros, podemos mencionar como un hito histórico el año 1926, cuando se sanciona la ley 11.357 sobre “Capacidad Civil de la Mujer” y las mujeres argentinas obtuvieron la igualdad legal, aunque muchas veces en la práctica no ha sido respetada en los hechos, al no incluir, por ejemplo, la patria potestad compartida ni el derecho al voto, cuestión que luego de la intensa actividad de lucha sostenida por las mujeres y varones feministas de entonces se logra con la sanción de la ley 13.010 en 1947 que otorgó los derechos políticos a la mujer (argentina y extranjera), estableciendo que “las mujeres argentinas tendrán los mismos derechos políticos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que les acuerdan o imponen las leyes a los varones argentinos”.

Posteriormente, en el año 1968 se produce la gran reforma de parte del articulado del Código Civil, con la sanción de la

ley 17.711. Esta reforma fue fundamental, porque expresa en sus distintas incorporaciones la modernización de la legislación argentina, *actualizándose* con la influencia de las luchas reivindicativas a nivel mundial, otorgando *plena capacidad civil a la mujer mayor de edad*, como asimismo el derecho a la administración de sus bienes propios y los gananciales adquiridos con su actividad, disponer de la mitad de los bienes gananciales, el derecho a ser tutora o curadora, etc.

Actualmente el Código Civil y Comercial de la Nación, vigente desde 2015, elimina cualquier tipo de diferenciación discriminatoria existente en el Código anterior, basado en un sistema de igualdad de género.

III. Legislación nacional e internacional vigente sobre el tema

Es importante *conocer la legislación que ampara los derechos de la mujer tanto de nuestro país como la legislación Internacional que le sirve de apoyo, marco, influye y le da protección*. Se debe divulgar siempre para que su conocimiento sirva como herramienta ante cualquier acto de violencia o discriminación y para que otra u otro pueda defenderse. *Su conocimiento ayuda a fortalecer y empoderar a las mujeres*, en muchos casos. Las más importantes son:

| LEGISLACIÓN NACIONAL | | LEGISLACIÓN INTERNACIONAL |
|----------------------|--|---|
| Ley 26.485 | Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra Las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. | Declaración Universal de Derechos humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 |
| Ley 26.743 | Derecho a la Identidad de Género | Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Aprobada por Ley Nacional N° 23.179 |
| Ley 25.929 | Parto Humanizado | Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belém do Pará". Aprobada por Ley Nacional N° 24.632 |
| Ley 26.842 | Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas | Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995. |
| Ley 27.039 | Fondo Especial de Difusión de la Lucha contra la Violencia de Género. Línea telefónica gratuita con alcance nacional 144. | ONU- Objetivos de Desarrollo del Milenio ONU Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible para una sociedad más justa y sana. |
| Ley 27.234 | Educación en Igualdad. Prevención y Erradicación de la Violencia de Género. | CEPAL- Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 |
| Ley 26.150 | Educación Sexual Integral. | CEPAL- Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe |

— Los instrumentos de *Derechos Humanos* más importantes de las mujeres aplicables en la región y en el país son la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, con rango constitucional, y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*.

— Especialmente, la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" de las Naciones Unidas, en su art. 1º, señala que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil u otra cualquiera.

— Por su parte, la "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer", en su art. 4º, dice: *Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley. El artículo 6 dice: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.*

— Otro hito importante, especialmente, fue que, en 2015, la ONU aprobó la "Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible para una sociedad más justa y sana", configurando ello una verdadera oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino para mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda tiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde justamente el *Objetivo 5* se refiere a *lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

— Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres: se refiere a la *prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres*; fue promulgada en abril de 2009 y aspira a

eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida afirmando, en particular, el derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

IV. El tema de la igualdad de género en las empresas

Dependiendo de si se trata de grandes, pequeñas o medianas empresas, cada una de ellas podrá tener sus herramientas e iniciativas, más o menos desarrolladas para empujar a la Organización hacia el logro de la igualdad de género, traducida esta en *políticas* que prohíban la violencia hacia la mujer y la discriminación por cuestiones de género. Algunas empresas tienen efectivamente implementados *programas* con objetivos claros hacia la igualdad, como por ejemplo igualdad de remuneración por igual tarea. La tarea es controlar y verificar ese cumplimiento.

Para las empresas que no tienen aún una política realmente desarrollada, un *buen punto de partida* para direccionar el cambio es trabajar con los *Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas*, que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda 2030.

Específicamente alinearse con el *Objetivo 5 ODS*: "lograr la igualdad de géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas", porque es muy claro al respecto: "*La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible*. Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. Haciendo eco especialmente en 5.1) Poner *fin* a todas las formas de *discriminación* contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo... 5.5) *Asegurar* la participación plena y efectiva de las mujeres y la *igualdad de oportunidades de liderazgo* a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública".

Se alienta la incorporación de los ODS en los lineamientos estratégicos de las empresas, como así también la participación en redes y cámaras empresarias, y en todos aquellos ámbitos de articulación público-privados vinculados a la Agenda 2030 en la Argentina.

V. Conclusiones

En muchos casos, *la discriminación hacia la mujer existe por el solo hecho de ser mujer*, pero en todos los casos lo es por ignorancia y falta de conciencia. Así también, actualmente, hay empresas que son más evolucionadas que otras, pero cuando ello no sucede, se debe ir por el *cambio de paradigma, porque no sirve quedarse en el discurso*. No hagamos normal el esperar que algún día algo suceda mágicamente, debemos seguir luchando.

Las estadísticas dicen que, salvo muy pocas distinciones, en algún momento de su vida, la mujer ha tenido que hacerle frente a algún hecho o tipo de violencia, acoso, descalificación, invisibilización, discriminación lisa y llana (hablamos aquí específicamente de lo laboral, sin tocar otro tipo de violencia, física o psicológica, o sexual, etc.).

Muchas empresas tienen un *Código de Ética* muy bien consolidado, con principios mandatorios fundados en valores que se traducen en el respeto de los derechos humanos y equidad de género, dando así garantías de que tanto mujeres como varones reciban el mismo trato y oportunidades de crecimiento en las empresas.

Otras (algunas grandes empresas o corporaciones) poseen declaraciones y códigos muy bien redactados, pero que lejos están de cumplirlos, porque son falsos códigos con postulados que no se llevan a la práctica. Establecen algún título muy espectacular, como por ejemplo: "Nos adherimos a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ... ratificando nuestro compromiso de continuar con la integración de los... principios en su cultura, estrategia y operaciones diarias ... que prohíbe la discriminación hacia la mujer", sin embargo, en las reuniones de trabajo y mesas de decisión se ven pocas o casi ninguna mujer: "es que al jefe le molesta que haya mujeres en la reunión"... ¡y aplaudimos eso como si fuera normal la discriminación evidente e incluso no estuviera penada por la ley!

— La *ignorancia* real es creer que las mujeres no somos capaces o no tenemos los mismos derechos, a pesar de estar ya transitando un cuarto del siglo XXI.

— Desde el Derecho se construyen normativas para cambiar o modificar conductas y culturas que están arraigadas en una sociedad y que son insostenibles e inhumanas, por ejemplo, penalizando la promoción de estereotipos asignados a varones y mujeres, tanto en lo relativo a tareas productivas como reproductivas en las publicidades.

— Las empresas muchas veces están más adelantadas en la posibilidad de materializar los cambios, con programas y capacitaciones que pueden implementarse inmediatamente para ese logro no solo a su público interno sino en la comunidad donde desarrolla sus negocios, con *campañas* que educan en el cambio de conciencia hacia la igualdad y tomando acciones de equidad de género.

— Como decía la doctora *Florentina Gómez Miranda* (1912-2011), abogada, diputada nacional por la UCR y brillante militante por los derechos de la mujer, impulsora y autora de muchas leyes como, por ejemplo, de divorcio vincular y la patria potestad compartida (en la vuelta a la democracia con Alfonsín en 1983): "Educar es muy difícil, porque es crear hábitos buenos".

— Por un mundo justo, todos tenemos la obligación moral de *cambiar el paradigma hacia la sustentabilidad* y de *educarnos* en el conocimiento de cómo andar los caminos hacia la igualdad de género, transversalizando la perspectiva de género en todos los ámbitos, siendo las empresas un eslabón muy importante en ello.

MUJERES EN GRANDES ESTUDIOS

Mi experiencia en un estudio grande



Alejandra Bugna

Socia de Baker & McKenzie

Celebro y agradezco en primer lugar esta oportunidad. Creo en la mujer, en su capacidad y entrega, en su compromiso, en su tenacidad y en su lucha. Creo en la necesidad de ayudar a que tengamos las mismas oportunidades. No creo que seamos todos iguales, pero es justamente la diferencia la que, estoy convencida, produce mejores resultados. Miradas diferentes, improntas diferentes. Creo en cada uno de nosotros, sin importar nada más. Hay un camino largo todavía por recorrer. En nuestro ámbito luchamos por el reconocimiento y la igualdad de oportunidades, pero el mundo debe dar batallas enormes por las mujeres que no han podido siquiera todavía empezar.

Llevo la mitad de mi vida en Baker & McKenzie. Empecé como abogada recién recibida y hoy, desde hace algunos años, soy socia. Un escalón más en mi carrera profesional, no necesariamente técnico, pero sí representativo. Un viaje lleno de sensaciones, experiencias, aprendizajes y desafíos. Me gusta lo que hago, le dedico tiempo y mucho compromiso. Soy mujer y madre de dos varones adolescentes y estoy muy orgullosa de cómo pude organizarme, de cómo pude ir creciendo, de cómo pude manejar mi convivencia con quienes he trabajado. Hay que ser en algunos casos una equilibrista. Siempre hay que tomar decisiones y elegir; y elegir no es fácil.

Disfruto cuando el resultado refleja el tiempo que le dedico a analizar las situaciones. Siempre tengo el Código abierto sobre mi escritorio. Algunos de los abogados más jóvenes me parodian y repiten: "¿Leiste el Código? ¿Estudiaste el tema? ¿Estás seguro de lo que estás diciendo?". Somos humanos y algunas veces las cosas no salen lo bien que esperamos que salgan, pero lo importante es tener la tranquilidad de que cuando hacemos el trabajo, ponemos toda nuestra atención. Si algo falla, al menos tener la tranquilidad de que hicimos lo mejor que pudimos. Eso les repito siempre a los que trabajan conmigo y lo que me repito a mí misma. Es la manera en que defino el trabajo que hacemos. Un trabajo que requiere de toda nuestra concentración para que agregue valor a quien nos lo ha pedido. Damos un servicio y, como nos pasa a nosotros mismos cuando nos toca recibir un servicio de otro, queremos siempre que sea el mejor. No tenemos que olvidarnos de eso.

Me recibí de abogada para poder en el futuro dedicarme a las relaciones internacionales. La idea era tener las herramientas para poder hacer eventualmente una carrera diplomática, pero tener a su vez una carrera más abarcativa que me permitiera otras alternativas. Nunca me detuve a pensar en que era mujer y que podría eventualmente tener una carrera profesional más

difícil. Quizá porque siempre fui de avanzar, sin pensar. Nunca lo pensé como una cuestión de género.

Así fue que empecé a trabajar de meritoria en Tribunales de San Isidro mientras terminaba la carrera de derecho. Un día conocí a un abogado en la mesa de entradas del juzgado en el que trabajaba y me gustó el tema que llevaba, era un divorcio con muchos bienes en el exterior y algunos conflictos en distintos países. Averigüé el estudio de abogados en el que trabajaba y como un año y medio después salió un aviso en el diario pidiendo abogados recién recibidos. Recorté el aviso y mandé mi CV. No tenía a nadie que pudiera contarme algo o recomendarme, ni a nadie que trabajara en algún estudio de abogados parecido. En fin, mandé el CV y unas semanas después me llamaron para una entrevista. Primero fue una entrevista en una sala enorme, con otros 19 abogados recién recibidos. Me acuerdo como si fuera hoy ese momento, hicieron una pregunta respecto de un tema vinculado con los contratos de distribución y yo dije para mis adentros: "tengo que hablar, porque si no me hago escuchar, pierdo esta oportunidad". Pasé a la segunda entrevista. Fueron como siete las entrevistas. Un examen de inglés y uno legal. Después me enteré que habíamos sido como 200 y quedamos 3. Fue uno de los logros más importantes de mi vida profesional. Trabajaba con empresas, usaba el inglés y era de alguna manera una forma de hacer relaciones internacionales, pero con clientes. Éramos muchos jóvenes, había mucho trabajo. Trabajábamos hasta muy tarde, pero era un ambiente de trabajo lindo, unos apoyaban a otros, todos estábamos más o menos en la misma. De algunas oficinas salías más relajado, mientras que de otras salías asustado, o bien porque no entendías nada de lo que te habían pedido o porque no parecían tan comprensivos y estaban un poco estresados. Claro, con los años fui entendiendo que la responsabilidad es mucha y la respuesta que esperan los clientes tiene que ser precisa y rápida. Después hice un MBA para poder entender más el negocio atrás de las consultas y preocupaciones de los clientes. Mi marido que ya en ese momento estaba en el Poder Judicial me preguntaba siempre si yo pensaba cuando escribía un contrato, cómo iba a ser interpretado eventualmente por un juez. Eso marcó toda mi carrera y el ejercicio de mi profesión. Siempre les digo a los abogados con los que trabajo que, cuando hayan terminado de preparar el contrato, vayan imaginándose cómo va a ser poner ese contrato en práctica, imaginándose situaciones que se podrían dar durante la relación comercial entre las partes. Eso me resultó siempre fascinante. Recuerdo que asesorábamos a un supermercado. Así aprendí la importancia de la ubicación de los

productos en las góndolas, la importancia de que los contratos establecieran penalidades y procesos adecuados para no perder las cadenas de frío, la importancia de que el suministro de los productos estuviera en el centro de fabricación en el momento en que la cadena de producción lo necesitaba, etc. Me acuerdo que nunca más entré a un supermercado con los mismos ojos con los que había entrado hasta ese momento.

Después me casé y tuve dos hijos. Ese fue mi primer conflicto. Un estudio de abogados grande, con tanta exigencia, con tanta carga horaria, no sabía cómo iba a ser. Entendía que pudieran también los demás tener dudas respecto de mi compromiso. Lo único que yo sabía con certeza era que lo iba a manejar con responsabilidad. La verdad es que tuve, ya en el año 2000, la fortuna de que los socios del estudio aceptaran que pudiera trabajar menos horas. Ahí empezó otro desafío. Eso requería estar. No estar físicamente, pero estar. Que el cliente pudiera encontrarme si me necesitaba, que mis compañeros pudieran hablar conmigo; que, si tenía que terminar o mandar algo, pudiera ajustar mis horarios para hacerlo adecuadamente. Estar para que cuando hubiera un tema más interesante, yo estuviera dentro de las candidatas para hacerlo. Hoy veo, veinte años después, que era estresante tratar de demostrar que estaba a la altura de las circunstancias.

Tenía y sigo teniendo como prioridad que no quiero quedarme con ganas de compartir momentos con mis hijos. Ese fue mi límite. Por otro lado, mi marido y el tiempo que yo quería dedicarle a mi familia y, por otro lado, mi trabajo, que quería que fuera interesante siempre y no quería dedicarme a temas menos urgentes, pero menos desafiantes. No voy a decir que no fue difícil o que por supuesto alguno de los abogados varones recordaba en voz alta que yo no estaba siempre en la oficina y me despedía sonoramente cuando yo me iba temprano, recordándole a todos que yo tenía un beneficio. Sin embargo, trabajé con gente con quien siempre me entendí (o casi siempre). Empecé a trabajar muy cerca con uno de los socios que hoy se retiró, y a quien le agradezco todo el espacio que me dio para crecer, el tiempo para enseñarme y las buenas formas para hacerlo. Con él aprendí. De él aprendí cosas para repetir y cosas para modificar, pero fue una oportunidad espectacular.

Así tuve a mis dos hijos y los acompañé a todos los actos del colegio, a todos los cumpleaños, los saqué a almorzar algunas veces y siempre les expliqué que a mí me gusta lo que hago. Me lleva tiempo, pero me hace bien. Claro que no siempre todo es lindo y bueno y feliz. Hay mejores y peores momentos. Todo lo anterior resulta un balance ampliamente positivo.

Después con los años fui trabajando con otros socios y abogados. Naturalmente hay algunos hombres que sin darse cuenta todavía prefieren trabajar con hombres. Con ellos trabajo poco. A mí no me resulta una buena experiencia y a ellos tampoco. Quizá ni se dan cuenta. Yo sí. En general me hago escuchar. En reuniones con hombres no pienso que alguno pueda verme distinto. Para mí, en mi ambiente de trabajo hombre o mujer me da lo mismo. Entiendo que no a todos les pase de igual manera. Creo, sin embargo, que se ha avanzado mucho en ese aspecto. Tanto los hombres como las mujeres vamos reconociendo la necesidad de ser serios en cómo tratamos este tema.

Todo resultó un poco más lento, es cierto. Sin embargo, las cosas llegan. En algún

momento, llegan. Son muchas las razones por las que las cosas se pueden demorar, por falta de reconocimiento sí, pero también porque uno elige y esas elecciones también condicionan su suerte. A fines de 2011 me hicieron socia.

Algunos años después, un día uno de los socios con quien yo había trabajado mucho y con quien sigo trabajando actualmente propuso al resto de los socios que yo ayudara a otro a coordinar un grupo de práctica del estudio por una reorganización interna. Me di cuenta de muchas cosas.

Con el tiempo, me di cuenta de lo importante que es trabajar con personas que te dan un lugar para decir lo que pensás, que respetan tu opinión y que confían en vos, te acompañan y a quienes podés decirle lo que no te parece bien. Aprendí tantas cosas nuevas... Conocí a la gente desde otro lugar y el impacto que uno puede causar sin darse cuenta: usando las mismas palabras que antes, pero desde un lugar distinto. Hay que reconocer ese impacto, porque a veces no nos damos cuenta y la vorágine diaria te quita el foco. Un ejemplo de eso fue un día de paro, en que llamé a una abogada que trabajaba en mi equipo, y le propuse pasar a buscarla con el auto. Ella sintió que yo la estaba presionando ¡Increíble! Claro, ahora yo era su jefa. Ya no era lo mismo.

Fueron bastantes años de trabajo en equipo, con esta coordinación. Todavía lo disfruto: una relación en la que puedo decir exactamente lo que opino, aunque no necesariamente esté en lo correcto o que no esté de acuerdo. Para mí eso es fundamental. En estas estructuras en las que hay muchos abogados, clientes y desafíos, el poder armar un equipo con el que te sientas cómodo, respaldado y con el que compartas los objetivos finales y el compromiso con el producto es un elemento fundamental, sin el cual no podría si quiera empezar.

Ahora he comenzado una nueva etapa, en la que quiero consolidar mis años de trabajo y mi experiencia. Creo que tengo una visión mucho más integral, clara y entiendo que el cliente busca alguien que lo ayude a hacer y no alguien que le explique las razones por las que no puede hacer. Quiero sumar, facilitar las negociaciones y buscar alternativas para que las cosas se puedan hacer. Tengo muchos proyectos y desafíos sobre los que estoy trabajando y sobre los que voy a enfocarme en los próximos años. Mis hijos son adolescentes y tengo más tiempo para volver a enfocarme. Definitivamente, quiero capitalizar estos 24 años de trabajo en esta misma estructura que tanto me ha permitido y que tanto me ha enseñado.

Desde hace varios años trabajo con abogados y abogadas jóvenes, que no siempre están convencidos de lo que quieren hacer o a lo que quieren dedicarse. A veces sienten que no quieren trabajar tantas horas. Yo siempre les explico que hay muchas alternativas de carrera, pero que, claro, para mí trabajar en un estudio de abogados grande te permite elegir el tipo de derecho que querés hacer (penal, comercial, impuestos, bancario etc.) y te permite siempre tener temas de actualidad, de distintas industrias, de distintos tipos de clientes, con distintos equipos de trabajo, todo lo que te enriquece y te mantiene actualizado. No hay tiempo para aburrirse. A veces quisieras aburrirte un poco, para estar más tranquilo. Pero la verdad es que eso es lo que tiene de interesante trabajar en un estudio grande, siempre hay alguna razón para sacar energía de algún lado y tratar de buscar otras va-

riantes. Una de las cosas que les digo a los más jóvenes cuando los entiendo es que no solamente se aprende de derecho, sino que uno aprende a trabajar en equipo, a trabajar con distintos tipos de personalidad (tanto de clientes como del propio equipo), con jefes

más detallistas, con algunos más prácticos, con otros más obsesivos, con algunos más formales y otros más impacientes o con más o menos desconfianza en el trabajo que hacemos. Es una buena experiencia. Creo que uno hace un aprendizaje intenso y acelera-

do. Eso destaco y siempre destaqué de este trabajo. A las mujeres que tengan alguna duda, las invito a que se animen; que sepan que se requiere trabajo y compromiso, que todavía hay un camino para mejorar, pero que se ha hecho mucho. Que hay que vencer

las resistencias. Algunas veces no se podrá vencerlas todas, pero de a poco lo vamos logrando.

Cita on line: AR/DOC/629/2020

MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES

Violencia contra la mujer

Reflexiones sobre el rol de la universidad



Decana - Facultad de Derecho UNMDP

María del Carmen Ortega

La contundencia de las cifras de feminicidios nos coloca como sociedad en un espacio en el que no hay lugar para posturas inocentes: somos una sociedad colonizada por la violencia contra la mujer y, lo que es peor, inoculada con su naturalización. Es imperativo entonces reflexionar acerca de nuestro rol individual, social e institucional en la contribución de su profundización o de su eliminación como integrantes de la academia, como habitantes de las aulas universitarias, en definitiva, como operadores del derecho. En palabras de Johan Galtung (1) y entendiendo la violencia física, verbal, psicológica como la punta de un enorme iceberg cabe repensarnos en el marco de la violencia cultural, es decir, qué hacemos frente a las vertientes de nuestra cultura que son usadas para legitimar la violencia y qué nos lleva a percibir las cargadas de razón y por tanto legitimadas, psicológicamente interiorizadas, comunitariamente naturalizadas; qué nos impide advertir que la violencia cultural es tan silenciosa como persistente porque predica, incita, enseña, embota nuestras mentes al quedar plasmada la violencia en costumbres, hábitos, en nuestra memoria colectiva y en nuestras normas.

Ya hace veinte años Bourdieu nos advertía en *La dominación masculina* acerca de la estructura patriarcal que presupone la asignación de roles preestablecidos a mujeres y hombres, asignación que predetermina y concreta las formas de vida y las concepciones del mundo en la sociedad. Así la dominación masculina emerge como una forma de violencia simbólica que se caracteriza por hacer legítima la desigualdad entre varones. Pero también agrega que esto no significa negar la posibilidad de resistencia social y de creación simbólica. Se trataría entonces de emprender un trabajo de transformación del mundo, un trabajo que puede estar caracterizado por no reproducir los esquemas de dominación incorporados. Este trabajo silencioso es capaz de promover una deshistorización de los principios de diferenciación social relacionados con la dominación masculina (2).

Debemos volcar nuestro análisis acerca de cómo desde sus propias estructuras las instituciones y en particular las universidades generan en su vínculo con la sociedad mecanismos tendientes a maximizar o no la violencia contra la mujer, ya que, como plantea Maturana (3), el sistema educativo constituye una forma organizacional que facilitará o negará el acceso a la igualdad. Vale decir, el diseño obedece a cuestiones económicas y fundamentalmente ideológicas de la organización y no podemos adentrarnos en esta temática sin antes destacar que solo un pueblo educado en democracia puede generar instituciones democráticas. No es posible plantear seriamente la legitimidad y sostén del Estado de Derecho sin tomar como condición necesaria la educación de la ciudadanía para convertirla en guardiana del cumplimiento de sus derechos y garantías. Las democracias modernas suponen la activa participación de la ciudadanía a fin de que la legitimidad de las acciones de gobierno no recaiga únicamente en el acto eleccionario, sino que se fundamente primero, en una ciudadanía cívicamente formada y educada, y luego necesariamente escuchada a través de los distintos canales de comunicación que al efecto se delinee. Así, las cuestiones relativas a la legitimidad solo tienen sentido en la medida en que existan posibilidades reales de una mejor y mayor participación.

Cuando la palabra “currículo”—plan de estudios— se aplica al contexto de la educación comprende todas las actividades que los y las estudiantes llevan a cabo, especialmente aquellas que deben realizar para terminar su carrera, o sea, el camino que deben seguir. La mayoría de las definiciones de plan de estudios se refieren a todo aquel aprendizaje que ha sido previsto y dirigido por la institución educativa, tanto en grupos como individualmente, fuera o dentro de la institución. Sin embargo subyace un plan de estudios oculto, paralelo al formal, que incluye las variables que tomamos en cuenta para nuestro diseño institucional y que supone nuestra creencia acer-

ca del modo, rol y características de aquellos a quienes va dirigido: que aprender es aburrido o que es interesante; que aprender significa saber algo o que aprender significa resolver problemas; que existe una única mirada o que existen muchas; que es necesario incluir la diversidad o integrarla. De tal modo que la inclusión de estudios de género en nuestros planes de estudios debe contar necesariamente con un presupuesto integral por el cual el cuerpo estudiantil, docente y el personal administrativo estén comprometidos con su enseñanza, defensa y ejercicio, es decir, más allá del dictado de una asignatura debe ser sostenido en cada resolución y actividad con el que dictemos una o desarrollemos la otra.

De acuerdo con la prof. Barbara Daviet (4) —Université Paris-Descartes—, la educación es un bien común, definición que le permite soltar el ancla en teorías económicas que distinguen *bienes privados*, como Samuelson que formalizó matemáticamente (1954/1955), y *públicos*, Musgrave (1941/1969), en tanto beneficia no solo a quien la recibe sino a muchas más personas que serán influidas por su transformación. Daviet plantea, y cito: “...la noción de la educación como un bien común para trascender visiones utilitarias y como vehículo para concebir la educación como una tarea colectiva desde una perspectiva humanista”. Esta postura coincide con un rol mucho más activo de las instituciones educativas en general y de las universidades en particular, dado que las coloca como motor de cambio social para desestructurar el paradigma patriarcal. Una de las formas actuales de medición de calidad educativa es el grado de deserción de estudiantes de las carreras de pregrado o grado universitarias, es decir, la relación entre ingresantes y egresados por cohortes. Y es esta una forma que seguramente permitirá el diseño de espacios, recursos humanos, necesidades presupuestarias, entre otras. Sin embargo, un semestre en una universidad tiene un impacto social que generalmente se soslaya. La vida universitaria —fundamentalmente en la universidad pública—, los conocimientos adquiridos, las preguntas con y sin respuesta, la reflexión interna, influyen en quienes asisten a las aulas y también en sus familias, trabajos y grupos sociales. Esta visión cualitativa implica la responsabilidad institucional en el caso de la violencia contra las mujeres y cualquier cuestión de género y derechos de minorías, respecto de cada estudiante que está en el aula en clase de filosofía, economía o derecho penal, porque puede que no logre o quiera recibirse, pero nos está dando la chance de integrar para sí y para su comunidad nuestra posición frente a las mil y una veladas formas de violencia que como sociedad hemos aceptado durante siglos.

Si entendemos la cultura como comunicación, entonces estamos comunicando violencia en nuestros discursos supuestamente no violentos. Si por ejemplo, como

nos enseña Maturana (5), la competencia, que en sí misma constituye la negación del otro, es nuestro incentivo más apto “para la superación y evolución del individuo”, entonces nuestro discurso social no propugna ni la tolerancia ni la paz ni la integración y pasa a ser un sostén —ignorado, subyacente— de todo lo que decimos no desear. Cada vez hay más mujeres en las aulas universitarias: estudiantes, docentes e investigadoras, y también más integrantes de equipos de gestión en centros de estudiantes, consejos académicos, superiores y estructuras departamentales que dan cuenta de un cambio que atraviesa todos los sectores sociales y se repite en la administración de justicia, en el Poder Ejecutivo o Legislativo. No alcanza. La manipulación continúa si el acceso es producto normativo —social o legal— de quienes diseñan cupos, puestas en escena que respetan una cierta simetría o al menos una imagen que refleje una supuesta mirada de género, ya que de este perverso modo las mujeres son constantemente llevadas a creer que el poder les es graciosamente concedido y entonces la igualdad deviene en ilusión. Estamos dando un paso en el largo camino a la igualdad. Como nos enseña la gran Rita Segato (6), las mujeres están auxiliando a los hombres en la percepción real del mandato de masculinidad y en el reconocimiento de su propia necesidad de construir otros modelos de masculinidad.

Si consideramos con carácter general las *100 Reglas de Brasilia*, suscriptas en el 2008 por nuestro país, entre otros, observamos que estas funcionan como principios dirigidos a las universidades y escuelas de derecho acerca de cómo deben ser formados sus estudiantes, a fin de actuar como instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad; ya que poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho, si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho. Entiendo que, más allá de las historias personales y profesionales que nos han llevado a gestionar instituciones sociales, especialmente educativas, con independencia del género, tenemos que afianzarnos primeramente en la tarea de visibilizar la violencia enquistada para luego generar desde las aulas las actividades de investigación y la extensión universitaria, promotoras del cambio para instaurar y legitimar una cultura de paz.

Nuevamente Rita Segato nos recuerda que somos las mujeres las que estamos auxiliando a los hombres a percibir cuánto daño les hace el mandato de masculinidad y cuánto les puede interesar a ellos mismos construir nuevos modelos de masculinidad.

Cita on line: AR/DOC/632/2020

{ NOTAS }

(1) GALTUNG, Johan, “A Theory of Conflict Overcoming Direct Violence”, Trascend University Press, 2010.
(2) BOURDIEU, Pierre, “La dominación masculina”,

Ed. Anagrama, Buenos Aires, 2000.

(3) MATURANA, Humberto, “Emociones y lenguaje en educación política”, Ed. Dolmen (Ensayo), 2001.

(4) DAVIET, Barbara, “Investigación y prospectiva en educación: contribuciones temáticas”, UNESCO, Biblioteca Digital, 2016.

(5) MATURANA, Humberto, “Emociones...”, cit.

(6) SEGATO, Rita, “Las estructuras elementales de la violencia”, Ed. Prometeo, 2012 (entre otras obras).

LA MUJER EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Perspectiva de género en derecho internacional privado



Adriana Dreyzin de Klor

Académica de número de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales, Córdoba.

I. Enmarcando el tema...[*]

¿Por qué interesa la perspectiva de género en el derecho internacional privado (DIPr)?

Este es el interrogante al que pretendemos responder a partir de las reflexiones que nacen, fruto del análisis que nos convoca. A tal efecto, nuestro recorrido se inicia precisando ciertos aspectos del contenido del DIPr que directamente se vinculan a la influencia de la perspectiva de género en la materia, para detenernos luego en algunas cuestiones terminológicas. Continuaremos con el abordaje de la perspectiva de género para la igualdad y, desde la otra cara de la moneda, expondremos sobre el DIPr en acción frente a situaciones de desigualdad. Seguidamente nos referiremos al rol del orden público como correctivo funcional y presentaremos un breve balance sobre la normativa nacional en materia de género, adicionando un elemento imprescindible en la hora actual: la mención de fallos dictados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el particular.

Asimismo, hemos incluido un punto que viene tomando altura de manera notoria cual es el referido a la educación desde el ámbito jurídico y finalizamos con algunas reflexiones que nos merece la articulación del derecho internacional privado y la perspectiva de género, tema que sin duda recién se está posicionando en la ciencia, aunque su problemática sea tan antigua como la ciencia misma.

II. Contenido del DIPr

Si tuviéramos que partir de una premisa a manera de plataforma de lanzamiento, diríamos que el DIPr se encuentra presidido por la búsqueda de respuestas satisfactorias a situaciones que no se vinculan a un único orden jurídico estatal, o que, al menos, si esa vinculación única concurre, se contemplan desde la perspectiva de un orden jurídico distinto (1).

En la hora actual, en función de la articulación con la perspectiva de género que consideramos, no se trata solo de saber cuál es el objeto de esta ciencia, sino que interesa averiguar cómo se configura y qué influencia tiene, si efectivamente la ejerce, sobre la reglamentación que le es propia.

La complejidad de la materia se presenta por contener un elemento ajeno al orden jurídico con el que las situaciones internacionales entran en contacto; de esta suerte, requieren un plus de atención normativa o normativa especial y diferente de otras situaciones que no presentan esta particularidad. La cuestión alcanza tanto la aplicación de un derecho extranjero por el juez ante el cual tramita una situación jurídica, como el reconocimiento de una sentencia dictada por un juez foráneo. Es importante señalar que hablar de contenido y objeto del DIPr lleva un posicionamiento que deriva en las consecuencias que debe tener la ciencia para sugerir una determinada actividad legislativa, judicial e interpretativa para alcanzar resultados de justicia. Asumir esta concepción es dejar de lado, de alguna manera, un debate teórico para dar espacio a un discurso fructífero y actual, que incluya en el análisis la perspectiva de género y la sustentabilidad.

Cabe agregar, para completar esta breve síntesis del objeto de DIPr que presentamos para encuadrar el tema, que la materia responde a las funciones generales del derecho, esto es, a dar satisfacción para alcanzar una solución justa, pero la especificidad está dada por el objeto que la caracteriza. Es el grado de heterogeneidad de la situación privada internacional lo que impone una respuesta diferenciada para tal situación que es, asimismo, diferenciada. Convengamos en que la realidad sigue siendo mucho más rica que la norma y su evolución problemática mucho más veloz que la legislativa (2).

Es por estas aseveraciones que contar con un material normativo especial no es

suficiente; la fase de la interpretación de la normativa del DIPr es esencial y esta ciencia cuenta con las herramientas necesarias para flexibilizar las normas con el objetivo propuesto.

Su metodología es tributaria hoy, en la Argentina, de instrumentos normativos calificados a tal efecto. Así, institutos como la adaptación (art. 2595, “Aplicación del derecho extranjero”, inc. c)], y normas como la cláusula de escape (art. 2597, “Cláusula de excepción”) y el orden público (art. 2600) coadyuvan a ese objetivo, articuladas con las situaciones jurídicas privadas internacionales analizadas bajo la óptica de la justicia material en el caso concreto y desde la visión axiológica (3).

III. Acordando sobre la terminología

Ahora bien, a fin de considerar el DIPr de cara a la influencia que la perspectiva de género simboliza en la materia, acordemos sobre el significado que reconocemos a términos muy debatidos como son “sexo”, “género” e “igualdad de género”.

No entraremos a analizar el cúmulo de definiciones sobre los términos y los conceptos enunciados pues se trataría de una tarea inagotable que nos excede, en función de nuestro límite que es el tema de DIPr-perspectiva de género.

Señalemos, sin embargo, una suerte de conceptos aceptados internacionalmente para estar en condiciones de relacionar con la materia, que tiene una fuerte impronta en función del rol que compete particularmente a su metodología en cuanto a uno de sus ámbitos esenciales —el orden público— aunque pueda alcanzar a todos sus institutos.

Partiendo entonces de la necesidad de establecer el significado que atribuimos a los términos íntimamente vinculados a este tema, acordamos en que el sexo de una persona es una categoría de carácter biológico, esto es, se refiere a la diferenciación biológica y orgánica entre las personas humanas, en tanto que el género es una construcción de la sociedad que refleja las conductas aprendidas; se trata, en consecuencia, de una realidad más amplia, podría decirse que es una construcción simbólica que incluye un conjunto de roles y atributos socioculturales, así como responsabilidades asociadas con el sexo y las relaciones entre personas, sean o no del mismo sexo. De este modo convierte la diferencia sexual en una diferencia cultural al tiempo que se presentan muchas variaciones interculturales (4).

En suma, el concepto de género se refiere a las diferencias sociales entre las personas, que han sido aprendidas y asumidas generación tras generación y cambian con el transcurso del tiempo, e incluye, asimismo, las expectativas con respecto a las características, aptitudes y conductas probables o apropiadas del universo humano, incluyendo lo que significa ser masculino o femenino. El género es vincu-

lar porque no se refiere exclusivamente a la mujer y al hombre, sino más bien a las relaciones entre estos (5).

Siendo el género una cuestión social y política amplia que determina los derechos, la participación, el acceso al poder y la situación política de los seres humanos, se concibe como un concepto vital para analizar los sistemas de subordinación y dominio y determina la manera en que la sociedad va construyendo esos sistemas.

En este contexto, cabe considerar la equidad de género en tanto obliga a tener en cuenta que es una arista que contempla la igualdad de oportunidades y se concentra más en los resultados. A tal fin, es necesario adoptar medidas efectivas y de fondo que aseguren que las políticas y los programas beneficien por igual a todo el colectivo humano.

Uno de los problemas que se plantean a la hora de debatir el tema concierne a la definición del concepto “perspectiva de género”. La expresión no deja de sembrar confusión; sin embargo, la Plataforma de Acción de Beijing se refirió a la misma como la necesidad de “tener en cuenta el impacto de género antes que las decisiones adoptadas” (6).

IV. La perspectiva de género para la igualdad

La igualdad de género tiene que ver con la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas humanas sin distinción de sexo. Se trata de un derecho fundamental y una condición previa para el desarrollo y seguridad sostenibles.

Bien se señala que igualdad no significa que las mujeres y los hombres pasen a ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan del sexo con que hayan nacido. La igualdad de género implica que se tomen en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de todas las personas.

Considerando la perspectiva de género como instrumento para la igualdad, puede distinguirse una evolución que parte de una posición inicial centrada en la eliminación de las discriminaciones legales existentes contra las mujeres, hasta una actitud notablemente dinámica. Así, refleja la necesidad de adoptar medidas de acción positiva y políticas específicas para alcanzar la igualdad material o de facto (7).

En aras de avanzar en la igualdad de género, el siguiente paso va de la mano de la adopción de la estrategia conocida como *gender mainstreaming*. La expresión se traduce al español como “transversalización de la perspectiva de género” (8).

Adoptar la estrategia de la perspectiva de género implica ascender un escalón en la consecución de la igualdad de género; no se trata de un fin en sí mismo, sino de un medio para conseguir la igualdad.

{ NOTAS }

[*] “El logro de la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos”. (Ban KI-MOON).

(1) Conf. ÁLVAREZ GONZÁLEZ, Santiago, “Objeto del Derecho Internacional Privado y Especialización Normativa”, *Revista de Derecho Privado*, año 79, mes 9, 1995, ps. 768-797.

(2) *Ibid.*, 1150.

(3) Conf. DREYZIN de Klor, Adriana, “El derecho internacional privado actual”, Ed. Zavalía, Buenos Aires, 2015, t. 1, ps. 197 y ss.

(4) Ver ONU, “La implementación de las Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU, sobre la agenda de la mujer, la paz y la seguridad en América Latina y el Caribe”, *UNWomen*, 2013, p. 21.

(5) Conf. AMELANG - NASH (comp.), “Historia y gé-

nero: Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea”, Ed. Alfons el Magnànim, Valencia, 1990.

(6) Conf. VERLOO, M., cit. por CARMONA CUENCA, Encarna, “Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género”, *UNED, Teoría y Realidad constitucional*, 42, 2018, p. 315.

(7) *Ibid.*, p. 315.

(8) El concepto aparece por primera vez en el escenario internacional, en los años setenta del siglo XX a raíz de la declaración de la Década de las Mujeres (ONU, 1975) y cobra difusión en las Conferencias de las Mujeres de la ONU que tuvieron lugar en Nairobi (1985) y en Beijing (1995).

En efecto, la cuestión no solo es establecer políticas públicas sectoriales para conseguir la igualdad material o de facto de las personas humanas, sino que hoy estamos frente a una estrategia global, que tiene que abarcar todas las políticas públicas para comprobar cuál es su incidencia real en las relaciones entre hombres y mujeres, si tienden realmente a la consecución de la igualdad de hecho y, en su caso, con qué alcance.

Ahora bien, los derechos de las mujeres son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos y su reconocimiento y desarrollo internacional cooperan decisivamente para avanzar en la erradicación de la discriminación de la mujer a nivel global. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impone a los países del mundo nuevos desafíos que requieren de enormes esfuerzos para lograr el pleno cumplimiento de los diecisiete objetivos (9). Si hay una verdad irrefutable es que estos objetivos no podrán alcanzarse si la igualdad de género no está presente de manera explícita y transversal (10).

En nuestra región, se viene trabajando arduamente en la línea enunciada *supra* y la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se ha pronunciado en importantes documentos al respecto (11).

IV.1. El DIPr en acción frente a situaciones de desigualdad

¿Cuáles son los casos en que una situación de desigualdad incide en el DIPr? El problema se plantea a partir de la necesidad de aplicar un derecho extranjero a una situación que tramita ante nuestros tribunales en la que se verifica que la ley del país foráneo vulnera nuestros principios y/o nuestra regulación normativa en materia de género. Se trata de una realidad que en varios países se presenta de manera cotidiana por el alto número de personas provenientes de países en los que la mujer es discriminada por razones de género, con consecuencias gravosas (12).

En nuestro país, el orden público no solo obra de barrera para aplicar un derecho extranjero que violente los principios que impregnan nuestro ordenamiento sino que también es obstáculo para el reconocimiento de sentencias dictadas en Estados extranjeros bajo leyes que violentan nuestros valores, entre los cuales los relativos a la perspectiva de género ocupan un espacio esencial.

El DIPr está muy presente hoy, en nuestra realidad, dadas las peculiaridades del mundo globalizado caracterizado, en parte, por la matización de las fronteras. Así, no es novedoso destacar que atravesamos una instancia de movimientos migratorios permanentes (13) y, en consecuencia, el reconocimiento transfronterizo de sentencias, en particular las que contienen cuestiones relativas a la perspectiva de género, merece un espacio relevante. La introducción de esta problemática en el DIPr da lugar directamente al alcance que se

reconoce al orden público de un Estado y a la interposición de esta excepción, como correctivo funcional a la aplicación de un derecho extranjero o al reconocimiento de una sentencia dictada en un Estado distinto de aquel en que se pretende hacer valer sus efectos.

IV.2. El orden público como correctivo funcional

En nuestro ordenamiento el art. 2600 del Cód. Civ. y Com. regula el orden público, estableciendo lo siguiente:

“Las disposiciones de derecho extranjero aplicables deben ser excluidas cuando conducen a soluciones incompatibles con los principios fundamentales de orden público que inspiran el ordenamiento argentino”.

La cláusula de orden público es la excepción al normal funcionamiento de la norma de conflicto. Resulta aplicable cuando el derecho extranjero vulnera en el caso concreto la estructura jurídica básica del derecho nacional, que es lo mismo que decir que exista una vulneración de los principios fundamentales sobre los que se asienta el derecho argentino.

Es más frecuente que la excepción opere en los sectores en los que la legislación nacional contiene más principios reguladores y más normas de carácter imperativo; v.gr., matrimonio, filiación, protección de niñas y niños, derechos reales, etc. En general, en el derecho de familia tiene un espacio significativo pues se trata de un sector que esta sustraído a la libre voluntad de los particulares y que está regido por un importante número de principios jurídicos y normas imperativas. Las legislaciones muestran un alto grado de desigualdad normativa en esta materia, siendo posible identificar palmariamente elementos que se suman a la natural fragmentación de las relaciones en el espacio.

La armonización del derecho de familia no resulta posible de manera general, pues se trata de un ámbito que refleja el ser de cada Estado; si acaso pudiera avanzarse por esa dirección en algunos de sus institutos, subsistirían diferencias porque no concurren los principios sobre los que cada ordenamiento normativo sustenta la interpretación de axiomas propios. Sin embargo, en lo que se refiere a la perspectiva de género y esencialmente al respeto a la igualdad de género entendida como fuera expuesto *supra*, la Argentina ha ratificado tratados internacionales además de contar con leyes totalmente respetuosas de esta perspectiva, que conforman nuestro orden público y lo mismo sucede a partir de la ratificación de los tratados de derechos humanos provenientes de la ONU y la OEA. Esta situación da lugar a una ampliación muy importante de un orden público internacional considerado internacional por la fuente de origen, como aquel vigente en todos los países que han ratificado estos tratados. La consecuencia es que el rechazo a normas que vulneren los principios de igualdad de género debe

ser de plano. Sin embargo, estamos debatiendo el tema porque no hay una única interpretación de estas normas, así como tampoco todos los Estados del mundo han ratificado estos tratados o se inspiran en los mismos principios.

En algunas naciones, con altos índices de inmigración de personas que provienen de países con culturas muy distintas, v.gr., España, se han buscado soluciones en el DIPr a fin de ajustar las instituciones jurídicas extranjeras al contexto en el que pretenden surtir efectos. Así, se podrían armonizar las legislaciones diferentes sobre la base de la aplicación de la excepción del orden público atenuado. Un ejemplo para ilustrar la situación sería el de una persona que contrae matrimonio en España, existiendo un matrimonio válido anterior contraído en un país que recepta la poligamia con carácter legal, es decir, la cuestión sería admitir en España, la configuración de la poligamia que se reconoce en otros estados.

¿Cómo reconocer validez a tal situación? Pues como hemos afirmado, a través de activar la aplicación de la excepción de orden público atenuado (14). A tal efecto, hay que tener presente que no es el contenido del derecho extranjero el que activa la aplicación de la excepción de orden público sino el resultado al que conduce la aplicación de ese derecho. En esta línea se han aceptado en ese país y de acuerdo con los principios de equivalencia de instituciones o de resultados, instituciones de derecho extranjero impropias del derecho español cuando el resultado final de su aplicación a un supuesto concreto se adecua a los valores e instituciones propias de dicho ordenamiento español. V.gr., un caso planteado sobre el repudio por compensación económica de la esposa, al ser formulado por el marido a petición de la esposa, se puede asemejar en alguna medida con el divorcio de mutuo acuerdo (15).

En tanto que con relación al otro pilar del DIPr, esto es el reconocimiento de una decisión extranjera, se admitió el exequatur relativo a un repudio obtenido en Marruecos, que fuera solicitado por la esposa argumentando que “no cabe entender en este caso vulnerado derecho constitucional alguno ni principio rector o inspirador de nuestro ordenamiento jurídico que sirva para definir el concepto de orden público, que, en consecuencia, respeta la resolución cuyos efectos quieren hacerse valer en España, tanto en su aspecto procesal como en su vertiente sustantiva” (16). De este modo, el carácter discriminatorio del repudio, dado que es voluntad unilateral del marido para disolver el matrimonio, se equilibra en el supuesto, por intervenir el consentimiento de la mujer para la disolución del matrimonio. La recepción del repudio islámico en las sociedades occidentales ilustra la hipótesis en que el reconocimiento de decisiones o situaciones jurídicas extranjeras acuden a la excepción de orden público que se presenta como el último instrumento legal para proteger los valores fundamentales del foro que incluyen los derechos humanos.

Hemos citado el caso de España, pero en Europa diversos tribunales han denegado el reconocimiento del repudio por su incompatibilidad con el principio de igualdad entre los cónyuges previsto en el art. 5º del Protocolo 7 del Convenio Europeo de Derechos Humanos con fundamento en la excepción de orden público internacional (17).

Reiteremos que el orden público campea entre dos de los sectores del DIPr, a saber: el derecho aplicable y el reconocimiento de sentencias. Sin embargo, su alcance como excepción se ve atemperada pues la incorporación de los tratados de derechos humanos con rango constitucional favorece una concepción universal de orden público.

La concepción de orden público resulta altamente beneficiosa para los protagonistas, desde la mirada axiológica que impregna el instituto. La perspectiva de género es un ámbito incontestable y como tal debe incorporarse de *facto* en todos los supuestos. Incluso en aquellos que tenía menor intensidad la intervención de la cláusula de orden público, esto es en aquellos sectores en los que existen escasos principios reguladores básicos y la autonomía de la voluntad puede desarrollarse dentro de un amplio campo de acción.

V. El acervo jurídico...

V.1. En el siglo XX

Siendo que construir una sociedad con vínculos saludables es una tarea de todos, cumplir este propósito requiere contar con normas direccionadas a este objetivo y al respecto hay, indudablemente, una variedad de enfoques. Sea desde campo penal, incorporando tipos específicos sobre la protección contra la violencia, sea desde la perspectiva administrativa, civil, laboral y también, claro está, desde el derecho internacional privado.

En el ámbito nacional, en el siglo XX se han alcanzado importantes logros, así: la igualdad formal, esto es la ley escrita; el derecho al voto —el derecho a elegir—, la responsabilidad parental compartida (18), la derogación del delito de adulterio del Código Penal, que era profundamente discriminatorio para la mujer, la ratificación de la Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer) (19), juntamente con la aprobación de otras leyes que ratifican convenciones internacionales, entre las que citamos la Convención sobre Eliminación de Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Es a todas luces apreciable que el siglo XX fue decisivo para la situación de la mujer; sin embargo, no todo fue logrado.

La mujer en el siglo XXI es protagonista de grandes cambios históricos. Entre los logros en la Argentina, que integran su orden público —de allí la importancia en el DIPr—, durante la primera y la segunda décadas se aprobaron la ley sobre protección integral para prevenir, sancionar

{ NOTAS }

(9) Se trata de los objetivos para transformar el mundo aprobados en 2015 por la ONU incluidos en la Agenda 2030 a fin de que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos. Incluyen la eliminación de la pobreza, el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente, diseño de las ciudades, entre otros. Ver *UN.org*.

(10) La XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Montevideo en octubre de 2016 fue marco para que los gobiernos de la

región refrendaran un documento afirmando que “sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es verdadero ni es sostenible”.

(11) Así, “Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo”, Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Estudios, CEPAL, Santiago, 2019.

(12) Ver FERNÁNDEZ PÉREZ, Ana, “La inclusión de la perspectiva de género en el Derecho Internacional Privado”, *researchgate.net*, 01/01/2014, p. 360.

(13) DREYZIN de KLOR, A., en LORENZETTI, Ri-

cardo L. (dir. gral.), *Código Civil y Comercial explicado. Doctrina - Jurisprudencia*, Rubinzal-Culzoni Edit., 2019, pp. 588-589.

(14) FERNÁNDEZ PÉREZ, Ana, ob. cit.

(15) STS, Sala en lo Contencioso, 25/01/2006, Sección 5ª (RJ 2006,4338), cit. por FERNÁNDEZ PÉREZ, Ana, ob. cit., p. 361.

(16) ATS de 27/01/1998 (RJ 1998,2924) cit. por FERNÁNDEZ PÉREZ, Ana, ob. cit., p. 361.

(17) Conf. STAATH, Claire, “La excepción de orden público internacional como fundamento de denegación

del reconocimiento del repudio islámico”, *Anuario Español de Derecho internacional privado*, Ed. Iprolex, 2010, p. 717.

(18) Ley 23.264. Muy importante en materia de DIPr. Para el supuesto de reconocimiento de una sentencia proveniente de un país que no la reconozca.

(19) Ley 24.632. A la convención se le otorga jerarquía constitucional.

y erradicar la violencia contra las mujeres (20); la ley para las intervenciones de contracepción quirúrgica (21), la ley de mayoría de edad a los 18 años (22), matrimonios entre mujeres (23) y con particular referencia al enfoque de género: la ley sobre derecho a la identidad de género de las personas (24). Desde la faz penal, debemos hacer mención de la inclusión del delito de femicidio (25) que, si bien es netamente territorial y por tanto no aplicable en DIPr, no podemos pasar por alto en este breve pantallazo sobre los avances relevantes desde la perspectiva de género.

V.2. El Código Civil y Comercial

Particularmente, en el Cód. Civ. y Com. los avances relacionados con la igualdad de género están plasmados entre otros en los siguientes puntos: el valor económico del trabajo en el hogar; la igualdad de derechos en los apellidos de los hijos; la compensación económica en las parejas y la convención matrimonial; la incorporación de las uniones convivenciales; las TRHA; la modificación del matrimonio; el régimen de bienes; el divorcio; el parentesco; la filiación y la adopción, entre otras.

V.3. La Corte IDH

¿Cómo viene resolviendo la Corte IDH? Este interrogante de ningún modo puede ser obviado al trabajar la perspectiva de género por el rol de este tribunal, en cuanto brújula de los Estados cuyo norte es ir afianzando la concepción de justicia.

El reconocimiento de los derechos humanos derivados de la orientación sexual e identidad de género se caracterizó de manera diferente en los distintos Estados. Costa Rica, en un caso presentado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (26), sostuvo que “es posible vislumbrar un amplio espectro de casos, desde países que han reconocido de manera plena derechos a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex, hasta aquellos Estados miembros que, al día de hoy mantienen vigentes leyes prohibitivas contra cualquier forma de vivencia y expresión contraria a la heteronormatividad o bien, han sido omisos en el reconocimiento de los derechos relativos a estas poblaciones”. Agrega Costa Rica, recordando lo dispuesto por la Corte Interamericana en los casos “Atala Riffo y Niñas c. Chile” y “Duque c. Colombia”, que reconoció como “una categoría de discriminación protegida por la Convención, las actuaciones que denigren a las personas en razón tanto de la identidad de género como, especialmente en esos casos, de la orientación sexual”.

Téngase presente que el tema en torno al cual giró la consulta solicitada fue la protección del articulado de la Convención Americana de Derechos Humanos al reconocimiento del cambio de nombre de las personas, de acuerdo con la identidad de género de cada una; la compatibilidad de la práctica que consiste en aplicar la legislación en vigor en Costa Rica a las personas que deseen optar por un cambio de nombre a partir de su identidad de género con lo dispuesto por la legislación

de la Convención y la protección que brindan los artículos de la fuente interna con el art. 1º de la Convención, al reconocimiento de los derechos patrimoniales derivados de un vínculo entre personas del mismo sexo.

Recuérdese que “Atala Riffo y niñas c. Chile” tuvo como eje el trato discriminatorio que sufrió la señora K. A. debido a su orientación sexual en el proceso judicial que resultó en el retiro del cuidado y la custodia de sus hijas (27).

También es significativa en el tema que nos ocupa la sentencia dictada por la Corte IDH en “Artavia Murillo y otros c. Costa Rica” mencionada *supra*, por la que se condena a Costa Rica a proveer a las víctimas el acceso a las técnicas de reproducción humana asistida (28).

En la sentencia dictada el 09/03/2018 en el caso “Ramírez Escobar y otros c. Guatemala”, referido a una adopción internacional, el tribunal declaró responsable internacionalmente a Guatemala, por la separación arbitraria de la familia, en violación de injerencias arbitrarias en la vida familiar, así como por la vulneración a la prohibición de discriminación. Entre las irregularidades cometidas en el proceso, se determina la separación de la familia y la violación de los derechos a la libertad personal, la identidad y el nombre de O. T. R.

La Corte sostuvo que “la decisión de separar a los hermanos Ramírez de su familia biológica se fundamentó en argumentaciones relativas a la posición económica de sus familiares, estereotipos de género sobre la atribución de diferentes roles parentales a la madre y al padre, así como sobre la orientación sexual de su abuela materna”.

Bajo este prisma, la Corte Interamericana marca el camino para que los tribunales nacionales, a la luz del control de convencionalidad, afiancen la interpretación desde la perspectiva de género en cada caso concreto que se somete a la decisión judicial.

VI. La educación desde el ámbito jurídico

Inmersos en el ámbito legal y dado que el ejercicio de la abogacía tiene un plus de responsabilidad porque defiende los derechos de las personas y su actuación reconoce un impacto muy directo en sus vidas, es desde la formación, que contribuimos a estar en condiciones de ser capaces de identificar y eliminar nuestros propios prejuicios para no trasladarlos a la vida de los demás.

Cada vez que en el ejercicio del derecho se desatienden cuestiones que generan o han generado discriminación de una mujer, cada vez que nos dejamos llevar por estereotipos, estamos privando a la sociedad y a cada persona en particular de su derecho a acceso a la justicia, porque no hay justicia sin igualdad (29).

La importancia de trabajar la perspectiva de género se remonta a mucho tiempo

atrás; sin embargo, encuentra ímpetu a partir de la Segunda Guerra Mundial y se desarrolla principalmente en las últimas décadas cuando se asume por diferentes organismos la imprescindible necesidad de responder a los reclamos de identificar a través de la exposición de análisis de criterios legales relevantes, líneas de argumentación jurídica con perspectiva de género susceptibles de ser aplicadas en las sentencias dictadas por los tribunales nacionales.

Proyectos de esta naturaleza se llevaron a cabo a nivel internacional, entre ellos destacamos la realización del Foro de discusión jurídica “Perspectiva de género y criterios jurisdiccionales relevantes” (30), que interesa traer a colación pues la reunión fue marco para el análisis de sentencias emitidas por cortes nacionales e internacionales de América y Europa en las que se presentaban diferentes problemas y aproximaciones a la integración de una perspectiva de género en la actividad judicial.

También merece destacarse el curso organizado por la ONU con el propósito de crear conciencia de la res. 1325 (31) y las subsiguientes resoluciones en la misma dirección tendientes a impulsar a los gobiernos y a la sociedad a que integren una perspectiva de género a todas las áreas relacionadas con la paz y la seguridad, y trabajar en la formación de quienes se desempeñan a nivel tanto nacional como regional para instrumentar la agenda de la mujer, la paz y la seguridad. El curso tiene una finalidad clara y precisa que no es otra que brindar información sobre los procesos intergubernamentales, particularmente, los relativos a igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas que dieron lugar a las resoluciones mencionadas.

En este sentido fue muy oportuna y valiosa en la Argentina la aprobación de la ley conocida como “Micaela” (32), por la cual se establece la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los poderes del Estado.

VII. Reflexiones ¿finales o iniciales?

¿Cuáles son las urgencias que se plantean para este siglo? ¿Qué normas fundamentales exige el desarrollo de las mujeres desde la perspectiva de género y particularmente desde el DIPr?

En el camino para llegar a la equidad de género es menester buscar estrategias de cambio cultural para que la mujer haga efectivos sus derechos ya que estos no pueden ser simples declamaciones (33).

Si indagamos sobre el significado de empoderamiento que proviene del inglés: *empowerment*, encontramos que es el proceso por el cual las mujeres fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que vienen. Las estrategias concretas de cambio cultural nos conducen directamente a la OIT —declaración del Milenio— con relación al tercer Objetivo

del Desarrollo del Milenio (ODM) sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En este orden de ideas la cuestión es trabajar en la eliminación de las disparidades de género, a través de la educación, comenzando en la educación primaria.

Ahora bien, particularmente desde el DIPr, a lo largo de las líneas precedentes hemos referido un importante número de regulaciones jurídicas sobre el tema “género” que integran el derecho nacional, tanto desde la dimensión autónoma como desde la dimensión convencional. Esta normativa, ¿debe considerarse de orden público? ¿Estamos frente normas internacionalmente imperativas? La diferencia no es una cuestión menor, pues en el primer caso habrá que analizar cada supuesto y descartar su aplicación solo en la medida que vulnere nuestros principios. Incluso, ¿podríamos introducir la perspectiva del orden público atenuado?

Si, por el contrario, consideramos que se trata de normas internacionalmente imperativas, frente a una relación jurídica transfronteriza o una sentencia cuyo reconocimiento se solicite, no consideramos siquiera el derecho extranjero y este quedará descartado por la aplicación de la norma de derecho interno.

La respuesta no es sencilla, aunque desde ya queda fuera de debate el supuesto de las normas incorporadas en los Tratados de Derechos Humanos que integran nuestra Constitución Nacional. Estas normas por su jerarquía constitucional no se discuten.

El mundo hoy se resiste a la estructura binaria sobre la que se erige el derecho de familia (34). Este punto de vista es perfectamente trasladable a los planteos que realizamos desde la perspectiva de género y en esta dirección el orden público atenuado no es una herramienta menor. El derecho no es un compartimento estanco y numerosos casos que se presentan en el país como en otros rincones del mundo reflejan la necesidad de repensar las estructuras tradicionales, así como reconocer nuevos derechos. En este marco se alinea la lucha de las mujeres, niños y otros grupos considerados minorías (35) por la igualdad y por el respeto a sus derechos.

En consecuencia, no podemos brindar una única respuesta; bien señaló la jurista Kemelmajer que la trinchera binaria a la que estamos acostumbrados: “hombre-mujer; sujeto-objeto; lícito-ilícito” lleva inserto un interrogante, nada más y nada menos que “¿dónde nos ubicamos?”.

Desde la perspectiva en análisis, a partir de la vigencia de la Ley de Identidad de Género, podemos identificarnos como nos autopercebimos. Entonces, ¿hay respuestas absolutas a los planteos efectuados? Tendremos que caminar guiados por los valores que sí son inalienables y que guían nuestra legislación, y a partir de ellos responder en cada caso concreto.

Cita online: AR/DOC/577/2020

{ NOTAS }

(20) Ley 26.485.
(21) Ley 26.130.
(22) Ley 26.579.
(23) Ley 26.618.
(24) Ley 26.743.
(25) Ley 26.791.
(26) Corte IDH, opinión consultiva OC-24/17 de 24/11/2017 solicitada por la República de Costa Rica. Identidad de Género e igualdad y no discriminación a pa-

reas del mismo sexo.
(27) Sent. del 24/02/2012.
(28) Sent. del 28/11/2012.
(29) Revista *Enfoque de género en la actuación letrada. Guía práctica para la abogacía*, Ed. Fundación Abogacía Española, 2017, Prólogo, p. 5.
(30) Cuernavaca, México, 25 y 26/06/2010.
(31) Dictada en el seno del Consejo de Seguridad de la ONU en 2000.

(32) Ley 27.499.
(33) Ver LLOVERAS, Nora – DREYZIN de KLOR, Adriana, “Conferencia dictada en el Seminario sobre Perspectiva de Género”, organizado por la CS y el TSJ Córdoba, el 08/05/2019.
(34) Véase KEMELMAJER de CARLUCCI, Aída, “Conferencia dictada en el Instituto Juan Bautista Alberdi”, Paraná, 28/02/2020, *Analisisdigital.com.ar*.
(35) Sobre el tema se puede consultar: BRITOS, Cris-

tina, “El derecho internacional privado ante el desafío de integrar lo invisible”, *Revista de Derecho de las Minorías*, 1-diciembre, <https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=publicacion&idpublicacion=395&idediccion=3289>.

La mujer frente al convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso



Liliana H. Litterio

Doctora en Derecho (UBA)

I. Introducción al convenio 190 y a la recomendación 206

Celebramos la aparición de un convenio relativo a la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo, proveniente del máximo organismo internacional en materia laboral. Se trata del convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, 2019, acompañado por la recomendación 206. Entendemos que ha sido un instrumento largamente esperado.

El de la violencia y el acoso hoy más que nunca constituye un problema de prioritario e inevitable tratamiento. Es que, lamentablemente, la violencia está entre nosotros.

De hecho, la directora del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT puso de manifiesto que el proceso subyacente de ambos instrumentos dio comienzo en 2015 y, a raíz de las protestas mundiales cada vez mayores contra la violencia y el acoso, su adopción no podría ser más oportuna y pertinente. El convenio es eficaz y práctico. Al igual que la recomendación, el convenio proporciona un marco claro para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. A su entender, el derecho de toda persona a un mundo de trabajo sin violencia ni acoso no se había articulado tan claramente hasta ahora en ningún tratado internacional.

Enfatizó que estos instrumentos, los primeros que se adoptan durante el segundo siglo de existencia de la OIT, ponen asimismo de relieve la función normativa primordial que desempeña el organismo internacional (1).

Según se informa, unos 6300 representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 178 Estados miembros de la OIT asistieron a la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra del 10 al 21 de junio de 2019, coincidiendo con el centenario de esa organización. De los 476 delegados y delegadas con derecho a voto, 439 votaron a favor de la adopción de la norma, 7 votaron en contra y 30 se abstuvieron. Este resultado puso en marcha el histórico convenio 190 (2).

La temática que el convenio encara permitía presumir que su aceptación sería inmediata y mayoritaria, al estilo de la del convenio fundamental 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, el cual, en definitiva, enfrenta la violencia laboral contra los niños y los adolescentes.

Sin embargo, en este caso, desde que fue adoptado por la Conferencia Internacional de la OIT, el 21 de junio de 2019, hasta comienzo del mes de marzo de 2020 ningún Estado miembro del organismo lo había ratificado, lo cual obviamente incluye a la Argentina. No obstante, todavía ha transcurrido muy poco tiempo desde su adopción.

Sin dudas se trata de un instrumento rico y abarcador, motivo por el cual es imposible siquiera resumirlo, y mucho menos analizarlo en este espacio. Solamente nos detendremos en ciertos aspectos que consideramos elementales a la hora de encarar este artículo. Lo mismo haremos con la recomendación que lo complementa.

II. El ingreso a las disposiciones específicas del convenio 190

En lo que a nuestro país respecta, desde muchos años antes de la aparición del convenio 190 existe la ley 26.485 (parcialmente reglamentada por el dec. 1011/2010), ideada para combatir la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, incluida la modalidad violencia laboral (3).

Esta ley, a nuestro criterio, no provocó los resultados esperados, un poco por la falta de compromiso serio y efectivo de los encargados de llevarla a la práctica y otro poco porque las iniciativas encaradas a nivel institucional fueron parciales o no sostenidas en el tiempo.

Además, nos sigue faltando una ley de protección integral contra la violencia en los ambientes de trabajo que cubra a todos los trabajadores, cualquiera sea su sexo, edad, inclinación sexual, género, autopercepción del género, raza, religión u otra nota característica de la persona que trabaja.

Por ese y muchos otros motivos, la ratificación del convenio en estudio es primordial y entendemos que fortalecerá la lucha contra la violencia laboral en general. Por supuesto, no esperamos que opere mila-

gros, porque las normas no lo hacen, sino que las conductas derivadas de su cumplimiento generen cambios de actitudes. Nos parece que el instrumento puede iniciar un camino tendiente a la toma de conciencia sobre la necesaria erradicación de todo tipo de violencia en el trabajo. Esto, con especial inclusión de la mujer (lo que abarca a las adolescentes y a las niñas autorizadas para trabajar), en tanto tradicionalmente ha sido la receptora de la mayor cantidad de actos de violencia, acoso y discriminación en la esfera laboral, pero, sin descuidar a los otros colectivos de personas.

De hecho, el preámbulo del convenio reconoce claramente que la violencia y el acoso pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente, así como que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Pero también reconoce que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo laboral.

Vale la pena mencionar muy brevemente que a los efectos del convenio de referencia la expresión “*violencia y acoso*” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1º).

Al mismo tiempo, el convenio aclara que la expresión “*violencia y acoso por razón de género*” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que *afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*. Sin perjuicio de ello, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados (art. 1º). Este enfoque amplio tiene en cuenta también la violencia y el acoso que impliquen a terceros ajenos a la relación laboral (art. 4º).

La directora del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT advierte que lo expuesto abarca el abuso físico o verbal, la intimidación y el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho, sin perjuicio de otros actos (4).

Está claro que el instrumento expresamente incorporó un enfoque inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 4º), lo cual revela la necesidad de terminar con discriminaciones arbitrarias y cumplir con el resto de los principios fundamentales en el trabajo, tal como postula en su art. 5º. Con esa finalidad prevé que todo país miembro debe adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocu-

pación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 6º).

A nuestro entender, el texto del convenio 190 parece manejarse con márgenes amplios de protección que exceden al campo netamente femenino. Cuando su art. 1º se refiere a “*sexo*” o “*género*”, no particulariza al destinatario de sus previsiones; parece hacerlo sin condicionamientos.

Nos interesa aclarar al respecto que, por nuestra parte, no identificamos el “*género*” exclusivamente con el “*femenino*”. Es que advertimos la existencia de un género femenino, otro masculino y de una infinidad de colectivos sexuales que integran la comunidad LGBTQIA+ (lesbiana; gay; bisexual; travesti, transgénero, transexual; *queer*; intersexual; asexual y más), a la cual con el transcurso del tiempo se van sumando variedades, tal como lo manifiesta la terminología abierta utilizada para expresarla. Es decir, recogemos la existencia de una diversidad sexual y de género, a fin de evitar discriminaciones arbitrarias que, en definitiva, terminan generando violencia, obviamente, también respecto de las mujeres. Asimismo, aclaramos que en los casos en que utilizamos “*el masculino*” (v.gr., “*los*” trabajadores) con carácter general, lo hacemos por razones de orden práctico, pero en la expresión incluimos las representantes del sexo y género femenino, cualquiera fuese su inclinación sexual y a los otros colectivos sexuales.

Además, desde la interseccionalidad referida en su preámbulo, el convenio parece abarcar no solo las prácticas discriminatorias originadas en el sexo, la orientación sexual o el género, sino también las derivadas de la raza, la clase social, la ideología, la discapacidad, la religión, la edad, la nacionalidad, el aspecto físico y cualquier otra característica personal.

Sin embargo, en nuestra opinión, no puede desconocerse que en su vida laboral las mujeres sufren discriminaciones y violencias “*propias del género femenino*” (aun cuando en los hechos se sientan identificadas con otro género en virtud de su “*auto-percepción*”), sobre todo las vinculadas al embarazo, la maternidad y hasta a la posibilidad futura de convertirse en madres, y también otras formas de violencia y discriminación, comunes a todo tipo de género o colectivo de personas, tales como el acoso, aunque en buena medida suelen padecerlo las mujeres, fundamentalmente el de carácter sexual. Sin duda, a todos estos comportamientos o prácticas hay que encararlos con el rigor que corresponde.

En su extenso recorrido, el convenio se ocupa de los trabajadores y otras personas en el ámbito laboral, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como de las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual; las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; los trabajadores despedidos; los voluntarios; las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo; y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Además, se aplica a todos los sectores de actividad: público y privado,

{ NOTAS }

(1) OLNEY, Shauna, “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019: Cinco preguntas clave”, *Opinión*, Ed. OIT, 28/06/2019, disponible en www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711908/lang-es/

index.htm, consultado el 12/03/2020.

(2) ITFENDVAW, “¿Qué son el convenio 190 y la recomendación 2016 de la OIT?”, disponible en <https://itfviolencefree workplaces4women.wordpress.com/2019/11/05/que-son-el-convenio-190-y-la-recomendacion-2016-de-la-oit/>, consultado el 12/02/2020.

(3) Sobre el tema puede verse, LITTERIO, Liliana H., “El trabajo de las mujeres. Las normas, la juris-

prudencia y la realidad”, Rubinzal-Culzoni Edit., 2017, ps. 401-661.

(4) OLNEY, Shauna, ob. cit.

pertencientes tanto a la economía formal como informal, y en zonas urbanas y rurales (art. 2º). Todo esto pone de manifiesto la amplitud que anunciamos.

La protección de los trabajadores contra la violencia y el acoso incluye múltiples escenarios más allá del trabajo mismo, entre ellos los que generan las comunicaciones relacionadas con el trabajo realizadas por medio de las modernas tecnologías de la información y los alojamientos proporcionados por el empleador. El lugar de trabajo se ve auténticamente extendido a otros ámbitos (art. 3º).

Bronstein en una oportunidad ha expresado que el convenio 190 parecería programático, sin perjuicio de reconocer que, de acuerdo con su art. 7º, todo miembro debe adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género (5). Cabe agregar que, entre otras cosas, el convenio también requiere la adopción de medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en la vida laboral (arts. 8º y 9º).

No está de más señalar que la importancia del convenio ha sido reconocida incluso por alguna sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que recogió sus previsiones aun sin estar ratificado por nuestro país. Así lo hizo la sala I del tribunal en un caso en que se habría acreditado la existencia de injuria con relación a los malos tratos propinados por el supervisor a la actora, sumada a la deficiente registración de la fecha de ingreso (6).

{ NOTAS }

(5) BRONSTEIN, Arturo S., de su exposición en la reunión académica: "Aplicación de las normas internacionales y de la 'jurisprudencia' de los órganos de

III. Un acercamiento al contenido de la recomendación 206

La recomendación que complementa el convenio también es muy amplia y vasta.

En efecto, a tenor de la recomendación 206, al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, los miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

Al amparo de dicha recomendación, la directora del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad de la OIT hace notar que se reconoce que algunos grupos, así como los trabajadores de determinados sectores, que desarrollan una labor específica o están sujetos a acuerdos de trabajo particulares, son especialmente vulnerables a casos de violencia y acoso; por ejemplo, en los sectores de la sanidad, el transporte, la enseñanza y el trabajo doméstico, así como las personas que realizan trabajo nocturno o en zonas aisladas. Esos sectores específicos se determinarían en cada país mediante consultas tripartitas.

Asimismo, de acuerdo con la recomendación, en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que impliquen a terceros, como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público.

Según observa la funcionaria mencionada, esas evaluaciones también pueden contribuir a cambiar actitudes, como se establece en el

convenio y se detalla en la recomendación, al tener en cuenta factores (como las normas sobre género o aspectos de índole cultural o social) que aumentan la probabilidad de que se produzcan casos de violencia y acoso.

Conviene destacar con la citada directora que también se abordan los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Ello constituye una medida útil para arrojar luz sobre ese tipo de violencia y contribuir a modificar conductas. La nombrada apunta que la recomendación establece varias medidas prácticas sobre el particular, entre las que destaca la flexibilidad de horarios de trabajo y el aumento de la sensibilización (7). El instrumento también protege a los trabajadores migrantes contra la violencia.

Asimismo, repara la recomendación en las instituciones propias del derecho colectivo del trabajo. En efecto, los miembros deberían velar por que todos los trabajadores y empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (de conformidad con el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, y el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949).

IV. Una brevísima reflexión final

Se estima que el convenio en consideración representa todo un hito que influirá en las futuras reformas laborales de todo el mundo. Asimismo, se afirma que se trata de la primera norma internacional del trabajo ju-

rídicamente vinculante que aborda de forma exclusiva la problemática de la violencia en el trabajo, reconoce la violencia de género y constituye una norma internacional verdaderamente inclusiva, progresista y práctica (8).

Si bien el convenio y la recomendación recientes de la OIT sobre la violencia y el acoso constituyen una innovación beneficiosa en el mundo jurídico y práctico laboral internacional, la promoción de los derechos humanos fundamentales es una aspiración de todos los tiempos, aunque los resultados no siempre hayan sido los mejores. Y, por supuesto, no podemos hablar de reconocimiento de derechos fundamentales mientras exista violencia en las relaciones humanas, en nuestro caso específico, en las laborales.

Claramente se necesitan cambios en las conductas y las actitudes incompatibles con el trabajo decente y, para eso, deberíamos asumir sin retaceos que en la actualidad hay discriminación, violencia y acoso que afectan a una enorme cantidad de trabajadores de distintos géneros, sexos e inclinaciones sexuales en las más variadas actividades. La mujer forma parte de ese colectivo y desde siempre es víctima de tales prácticas aberrantes.

Mientras tanto, el convenio 190, cuya visión amplia y abarcadora es ponderable, está ahí, a la espera de la ratificación por parte de los Estados miembros de la OIT. Obviamente, cuanto antes, mejor, para que pueda entrar en vigencia de conformidad con las previsiones del instrumento internacional.

Cita online: AR/DOC/561/2020

control de la Organización Internacional del Trabajo", Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 14/08/2019.

(6) CNTrab., sala I, 28/11/2019, "P. P. L. c. Programas Médicos Sociedad Argentina de Consultoría Mutual y otros s/despido", SD 94.266.

(7) OLNEY, Shauna, ob. cit.

(8) ITFENDVAW, ob. cit.

El nuevo convenio 190 de la OIT

Avances en el marco normativo sobre violencia y acoso laboral en el trabajo con perspectiva de género



Claudia A. Priore

Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos de Guatemala - UNTREF).

I. Introducción (1)

La Organización Internacional del Trabajo (2) es un organismo especializado de las Naciones Unidas, cuyos objetivos son:

— La promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo.

— La creación de oportunidades de empleo.

— La mejora de las condiciones laborales en el mundo.

La OIT fue creada en el año 1919 y cuenta con una estructura tripartita en la que intervienen las representaciones gubernamentales,

así como las de los empleadores y trabajadores.

Los principales mecanismos de trabajo de la OIT son el establecimiento y la supervisión de normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica y la búsqueda y difusión de información.

Entre sus principales actividades se encuentran:

— Promover el respeto de los principios laborales básicos.

— La erradicación del trabajo infantil.

— La supervisión de la reglamentación laboral y el cumplimiento de los convenios.

— El desarrollo de programas de cooperación técnica.

— Las migraciones laborales.

— Analizar la dimensión social de la globalización.

La labor de la OIT gira en torno a su *Programa de Trabajo Decente*, con el objeto de

promover los derechos sociales y laborales, el empleo, la protección social y el diálogo social a escala internacional. En la actualidad, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos que promueve la OIT figuran en las estrategias de desarrollo y de reducción de la pobreza, dentro de la perspectiva del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

II. El convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El 21/06/2019, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en la que se expresaba el compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día, la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Convenio 190) (3) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (nro. 206).

El convenio 190 de la OIT fue sancionado por dicho organismo luego de un lapso de ocho años sin emitir un documento de tal envergadura referente al ámbito laboral (4)

{ NOTAS }

(1) "... todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". (Declaración de Filadelfia. Esta declaración es la actual Carta de la OIT y fue promulgada el 10/05/1944).

(2) Conocida internacionalmente por sus siglas: OIT —en español—, ILO —en inglés—.

(3) Los representantes de gobiernos, sindicatos y empresas de 187 países aprobaron el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT. Con 439 votos a favor, 7 en contra y 30 abstenciones, la OIT logró acordar un nuevo convenio con su recomendación, enfocados en la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

(4) Conviene recordar que el último convenio adoptado por la OIT había sido el convenio 189 sobre las

y en el momento en que se cumplían cien años de su creación. La importancia de esta normativa radica en la visualización de la violencia en el trabajo como así también en su enfoque para prevenirlo y llegar al objetivo de un trabajo decente para todas aquellas personas que trabajan y necesitan trabajar.

De este modo, por primera vez se estableció en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Y así, se cuenta con un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, al tener en cuenta las consideraciones de género.

Cabe tener en cuenta que ya desde el preámbulo del convenio se reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”; que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”; se reconoce “la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir “la violencia y el acoso”; se destaca que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”; se enfatiza que “la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente”; se reconoce, además, que “la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas... y que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder en razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Aquí también se destaca que los Estados miembros tienen “la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos”.

Luego del preámbulo, y previo al tratamiento de los temas generales y específicos, el convenio establece las definiciones de los términos “violencia y acoso” y “violencia y acoso por razón de género” a los fines de la interpretación de su texto.

Así, en su art. 1º punto a) se dispone que “la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, se-

xual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

En el punto b), nos indica que “la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Y se aclara que, sin perjuicio de lo dispuesto en los aparts. a) y b) del párr. 1º de dicho artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En su artículo 2º, el convenio establece su ámbito de aplicación en referencia a las personas.

De este modo, en el apart. 1º nos indica que el fin de este instrumento es proteger “a los trabajadores(5) y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”.

A su vez, se indica que este Convenio “se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”.

En el art. 3º se establece a qué situaciones se aplica esta normativa. Así, se indica que resulta de aplicación “a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, a saber:

”a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

”b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, en los que se utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

”c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

”d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

”e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y

”f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”.

En la Sección III del Convenio se establecen los principios fundamentales. El art. 4º dispone que “todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

venio elaborado para evitar la violencia y el acoso en el trabajo incluidas las situaciones de violencia y acoso por género, la OIT no utiliza un vocabulario abierto, sino que utiliza la palabra “trabajadores”, para referirse a hombres y mujeres.

De este modo, los miembros que ratifiquen este documento internacional deberán adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) Prever sanciones;

g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

En relación con lo expuesto, la recomendación 206 estipula que, al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género mencionado en el párr. 2º del art. 4º, los miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

Por su parte, en el art. 5º se dispone que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

En el art. 6º establece que “Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Aquí vale aclarar que dentro de los grupos vulnerables se encuentran, además de las mujeres, las personas con discapacidad, los colectivos LGTB+ y los migrantes, a quienes se les dificulta muchísimo ingresar al mundo del trabajo y, cuando lo consiguen, son hostigados y acosados frecuentemente, con todas las consecuencias que de esta situación se derivan.

Los arts. 7º, 8º y 9º se refieren a las obligaciones de la protección y prevención.

El art. 7º dispone que, sin perjuicio de lo establecido en el art. 1º y en consonancia con sus disposiciones, todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

El art. 8º establece que todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) Reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;

b) Identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y

c) Adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Por su parte, el art. 9º refiere que todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apart. a).

Ampliando lo dispuesto en el convenio, la recomendación 206 establece que las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo como el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (nro. 155, 1981) y el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (nro. 187, 2006) (conf. art. 6º, recomend. 206).

Entre otros puntos también enfatiza que los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hotelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la edu-

{ NOTAS }

trabajadoras y trabajadores domésticos (2011) y la última recomendación, la 205, cuyo texto se refiere al empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017).

(5) Es necesario destacar que, a pesar de ser un con-

cación y el ocio (conf. art. 9º, recomend. 206).

Asimismo, los miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda (conf. art. 10, recomend. 206).

A su vez, los miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el art. 6º del convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones. (conf. art. 12, recomend. 206).

A partir del art. 10 se establecen las obligaciones de control de la aplicación y las vías de recurso y reparación. En virtud de lo allí dispuesto, todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) Hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como: procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; juzgados o tribunales; medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias; medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) Proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) Prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) Prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) Garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

Por su parte, la recomendación 206 dispone en su art. 14 que las vías de recurso y reparación mencionadas en el art. 10, b) del convenio podrían comprender:

a) El derecho a dimitir y percibir una indemnización;

b) La readmisión del trabajador;

c) Una indemnización apropiada por los daños resultantes;

d) Las imposiciones de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y

e) El pago de honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

A mayor abundamiento, en el art. 15 de la recomendación se establece que “las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar”.

El convenio también establece en el art. 11 normas de orientación, formación y sensibilización. De esta manera, los miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, deberán esforzarse por garantizar lo siguiente:

a) La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) Se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores, trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) Se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

A ello se suma lo dispuesto por la recomendación 206, que en su art. 23 enfatiza que los miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

a) Programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia;

b) Directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores públicos y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) Modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo...;

d) Campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en el país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) Planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso que tengan en cuenta la perspectiva de género;

f) Material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación; y

g) Campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

Ya en el art. 12 del Convenio se resalta que sus disposiciones deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

En sus disposiciones finales establece que “las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo” (art. 13).

A su vez, el convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general de la Oficina Internacional del Trabajo. Su entrada en vigor recién será a los doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general, y desde dicho momento, el convenio 190 entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación (art. 14).

III. La situación en la República Argentina

Cabe tener en claro que la “violencia laboral” constituye una violación a los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad psicofísica de las personas.

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o el sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica y puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares; puede ejercerse por acción o por omisión. Afecta la salud, el bienestar y la familia de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Es claro que la violencia laboral no solo afecta a la persona que la sufre y a su en-

torno familiar sino, además, a todo el grupo de trabajo, al reducirse la capacidad productiva.

Si bien la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744) no contiene norma alguna respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, lo cierto es que el país cuenta con legislación que aborda los temas de violencia contra la mujer por cuestiones de género.

Así, la ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres(6), en su art. 6º inc. c), dispone que la “violencia laboral” —en el marco de los diferentes tipos de violencia que sufren las mujeres— consiste en aquella que “discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo así como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función e incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Por otro lado, el dec. 1011/2010, que reglamentó la ley de mención, aporta nociones vinculadas con la discriminación en el ámbito laboral, el derecho a igual remuneración por igual tarea, función o trabajo de igual valor; también define el hostigamiento psicológico y contiene instrucciones precisas para que, en el caso de negociaciones colectivas, puedan asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de las prescripciones contenidas en la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (conocida como CEDAW en el ámbito de las Naciones Unidas), la Convención de Belém do Pará (en el marco interamericano) y los convenios 111 y 155 de la OIT.

Hay que destacar también que en el ámbito del Ministerio de Trabajo se creó en el año 2007 la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), la que tiene a su cargo promover políticas públicas orientadas a la prevención y la difusión de la problemática y atiende situaciones de violencia laboral.

A través de dicha oficina se asesora en forma confidencial a la persona que lo necesite; se puede hacer la denuncia para dejar constancia de la situación de violencia o para citar al empleador y buscar una solución para lograr que cese el hostigamiento.

En el ámbito de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, a partir de una iniciativa de la Dra. Carmen Argibay (hoy continúa con la dirección de la Dra. Elena Highton de Nolasco), se creó en el año 2009 la Oficina de la Mujer (OM), con el objetivo de impulsar, en la esfera del Poder Judicial, un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos, a fin de alcanzar la equidad de género, tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en él.

La creación de la OM y la capacitación brindada a través de ella a quienes integran el Poder Judicial ha marcado un claro avance en las resoluciones judiciales, ya que, al incorporar la perspectiva de género en ellas, se abrió un abanico de protección a las mujeres que sufren violencia en distintos ámbitos, incluido el laboral.

Vale destacar la frondosa jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de los últimos años en este aspecto(7).

{ NOTAS }

(6) BO del 14/04/2009.

(7) Conf. Boletín Temático de Jurisprudencia sobre Violencia Laboral (2013) y los posteriores Boletines

de Novedades de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

IV. Conclusión

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo existen desde que existe el trabajo mismo. Es un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo.

Tanto las desigualdades que aún hoy, en pleno siglo XXI persisten, los cambios demográficos y en la organización del trabajo como la evolución de las tecnologías, pueden profundizar más las situaciones de la violencia y el acoso.

Recordemos que la violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato; se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad

ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos, o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (v. pto. 1.3.1. del “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas”, elaborado en la Reunión de expertos en 10/2003 —Ginebra— www.ilo.org/global/langen/index.htm-OIT) (8).

Cabe tener en cuenta que la Organización Mundial de la Salud entiende que un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los distintos componentes de una organización colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo (9).

En consecuencia, solo tendremos entornos laborales saludables si se logra erradicar la violencia laboral; y a partir de allí, se podrá planificar y llegar algún día al verdadero trabajo decente.

Resulta evidente que la OIT está firmemente decidida a promover la ratificación y la aplicación del convenio 190, de manera que entre todos se pueda conformar un futuro del trabajo basado en la dignidad y

el respeto, y libre de violencia y acoso (10). Empero, si tenemos en cuenta que dicho convenio fue adoptado en el mes de junio de 2019 y a la fecha aún no fue ratificado por ningún Estado miembro, más allá de que solo se necesiten dos ratificaciones para su implementación, esta situación nos indica que no será fácil llegar a la meta estipulada.

Por otra parte, para que la violencia y el acoso en el mundo laboral por razón del género puedan eliminarse, no será suficiente la ratificación del convenio 190, puesto que además de la normativa se requiere la remoción de los patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.

Cita online: AR/DOC/602/2020

{ NOTAS }

(8) Conf. CNTrab., sala I, 13/02/2012, “V. P., M. A. c. Teletech Argentina SA s/despido”, expte. 9148/2010, sd 87.370 (Pasten de Ishihara - Vilela). En el mismo sentido,

id., 25/04/2012, “A., A. K. c. Ekekens SA y otro s/despido”, expte. 38.789/09, sd 87.631 (Pasten de Ishihara - Vilela) e *id.*, 31/08/2012, “Q., V. B. c. Helcint SRL y otros s/

despido”, expte. 2833/07, sd 88.038 (Pasten de Ishihara - Vilela).

(9) Ver www.who.int/es/news/rom.

(10) Palabras del director general de la OIT, Guy Ryder.

Un suplemento sobre Mujeres, pensado por Mujeres

Dirección Académica

Mónica Pinto

Jefa de Redacción

Yamila Cagliero

Editoras de contenidos

Florencia Candia

Elia Reátegui Hehn

Marlene Slattery

EDICTOS

El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil Nº 63 a cargo del Dr. Pablo Tortorolo emplaza a las demandadas CARMEN YOLANDA MILNE y CAROLINA PRISCILA GONZÁLEZ para que dentro del plazo de quince días comparezcan a tomar la intervención que les corresponda en autos caratulados “SOFIA, DANIEL GUILLERMO C/MILNE, CARMEN YOLANDA Y OTRO S/DAÑOS Y PERJUICIOS (ACC. TRAN. SIN LESIONES) Exp. Nº 32562/2018, bajo apercibimiento de designar Defensor Oficial para que las represente en el presente juicio. Publíquese por dos días en el diario La Ley.

Buenos Aires, 26 de diciembre de 2019
Marcelo Salomone Freire, sec.
LA LEY: I. 11/03/20 V. 12/03/20

El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 5, a cargo del Dr. Patricio Maraniello y Secretaría Nº 10

a mi cargo, sito en Libertad 731, piso 10º de Capital Federal, hace saber que BRITO HERNANDEZ EDUARDO AMILCAR, DNI Nº 95.645.952, de nacionalidad venezolana y de ocupación empleado bancario, ha iniciado los trámites tendientes a la obtención de la Ciudadanía Argentina. Cualquier persona que tuviere conocimiento de algún acontecimiento que pudiere obstar a dicha concesión, deberá hacer saber su oposición fundada al Juzgado. Publíquese por dos veces, en el lapso de quince días.

Buenos Aires, 20 de febrero de 2020
M. Andrea Salamendy, sec.
LA LEY: I. 11/03/20 V. 11/03/20

Ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 10, Secretaría Nº 19, sito en Libertad 731, 9º piso de esta Ciudad, tramita el pedido de Ciudadanía Argentina de la Sra. EMILLY

NATHALY DEL CARPIO SANDOVAL de nacionalidad peruana con DNI Nº 95.125.281, según Exp. Nº 555/2016 “DEL CARPIO SANDOVAL, EMILLY NATHALY S/SOLICITUD DE CARTA DE CIUDADANÍA”. Por ello cualquier persona que tuviere conocimiento de algún acontecimiento que estimara podría obstar a dicha concesión, deberá hacerlo saber a este Juzgado. Publíquese por dos días en LA LEY.

Buenos Aires, 20 de diciembre de 2019
María Lucila Koon, sec. int.
LA LEY: I. 11/03/20 V. 12/03/20

El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil Nº 58, a cargo de la Dra. María Isabel Di Filippo, Secretaría Única a cargo de la Dra. Natacha Verónica Guastella, sito en Av. de los Inmigrantes 1950, piso 5, CABA, en los autos caratulados: “GIORDANO JOSÉ LUIS C/SALEEM ZAFAR Y

OTRO S/DAÑOS Y PERJUICIOS”, Expte. Nº 30677/2018, resolvió: “Buenos Aires, 15 de marzo de 2019.- Atento a lo solicitado, cédula de fs. 81 vta., no habiendo comparecido a estar a derecho el Sr. Zafar Saleem, se lo declara rebelde, en los términos del art. 59 del Cód. Procesal. Hágasele saber que las sucesivas resoluciones le serán notificadas en la forma y oportunidades previstas en el art. 133 del ordenamiento citado. Notifíquese (...) Fdo.: María Isabel Di Filippo, Juez. Publíquese por 2 días (dos días) en el diario “La Ley”.

Buenos Aires, 13 de febrero de 2020
Natacha Verónica Guastella, sec.
LA LEY: I. 10/03/20 V. 11/03/20

El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 8, Secretaría Nº 15, sito en Libertad 731, 7º Piso de esta Ciudad, informa que DOMENIKA CECILIA

AVILET MARCANO de nacionalidad venezolana con DNI Nº 95.596.421, ha iniciado los trámites tendientes a obtener la Ciudadanía Argentina. Por ello cualquier persona que tuviere conocimiento de algún acontecimiento que estimara podría obstar a dicha concesión, deberá hacerlo saber a este Juzgado. Publíquese por dos días.

Buenos Aires, 4 de diciembre de 2019
Felipe J. Cortés Funes, sec.
LA LEY: I. 10/03/20 V. 11/03/20

El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 2, Secretaría Nº 4, sito en la calle Libertad 731, Piso 4to. —Capital Federal—, informa que la Sra./Sr. FRITZ TOP ATHIS de nacionalidad haitiano, DNI Nº 95.782.320, ha iniciado los trámites para obtener la Ciudadanía Argentina. Cualquier persona que conozca algún impedimento al respecto deberá hacer saber

su oposición fundada al Juzgado. Publíquese por dos veces en un lapso de 15 días.

Buenos Aires, 26 de diciembre de 2019
María Fernanda de Gouvea, sec. interina
LA LEY: I. 10/03/20 V. 10/03/20

El Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil y Comercial Federal Nº 2, Secretaría Nº 4, sito en la calle Libertad 731, Piso 4º, —Capital Federal—, informa que la Sra./Sr. RAMIREZ ORTIZ YONAIKEL YOVANNI, de nacionalidad venezolana, DNI Nº 95.786.113 ha iniciado los trámites para obtener la ciudadanía argentina. Cualquier persona que conozca algún impedimento al respecto deberá hacer saber su oposición fundada al Juzgado. Publíquese por dos veces en un lapso de 15 días.

Buenos Aires, 30 de diciembre de 2019
María Fernanda de Gouvea, sec. interina
LA LEY: I. 09/03/20 V. 09/03/20